

COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito
da Magistratura e do mercado de trabalho



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito
da Magistratura e do mercado de trabalho

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra)

Brasília/DF – Março/2021



DIRETORIA BIÊNIO 2019/2021

PRESIDENTE:

Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto (Amatra 10/DF e TO)

VICE-PRESIDENTE:

Juiz Luiz Antonio Colussi (Amatra 4/RS)

SECRETARIA-GERAL:

Juíza Patrícia Almeida Ramos (Amatra 2/SP)

DIRETORIA ADMINISTRATIVA:

Juiz Marcelo Rodrigo Carniato (Amatra 13/PB)

DIRETORIA FINANCEIRA:

Juiz Mauro Augusto Ponce de Leão Braga (Amatra 11/AM e RR)

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO:

Juiz Ronaldo da Silva Callado (Amatra 1/RJ)

DIRETORIA DE PRERROGATIVAS E ASSUNTOS JURÍDICOS:

Juiz Marco Antônio de Freitas (Amatra 24/MS)

DIRETORIA DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS:

Juiz Viviane Maria Leite de Faria (Amatra 5/BA)

DIRETORIA DE FORMAÇÃO E CULTURA:

Juíza Luciana Paula Conforti (Amatra 6/PE)

DIRETORIA DE EVENTOS E CONVÊNIOS:

Juiz Paulo da Cunha Boal (Amatra 9/PR)

DIRETORIA DE INFORMÁTICA:

Juiz Marco Aurélio Marsiglia Treviso (Amatra 3/MG)

DIRETORIA DE APOSENTADOS:

Juiz José Aparecido dos Santos (Amatra 9/PR)

DIRETORIA DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS:

Juiz Marcus Menezes Barberino Mendes (Amatra 15/Campinas e Região)

CONSELHO FISCAL (TITULARES):

Juiz Valter Souza Pugliesi (Amatra 19/AL)

Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves (Amatra 21/RN)

Juíza Patrícia Pereira de Sant'anna (Amatra 12/SC)

Suplente: Juiz Luiz Eduardo Soares Fontenelle (Amatra 17/ES)

COMISSÃO PERMANENTE ANAMATRA MULHERES - BIÊNIO 2019/2021

Noemia Aparecida Garcia Porto
Presidente da Anamatra

Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Conselheira Fiscal da Anamatra

Deizimar Mendonça Oliveira - Amatra 23
Representante da Região Centro-Oeste

Laura Cavalcanti de Moraes Botelho - Amatra 6
Representante da Região Nordeste

Odaise Cristina Picanço Benjamin Martins - Amatra 8
Representante da Região Norte

Patrícia Maeda - Amatra 15
Representante da Região Sudeste

Vanessa Karam de Chueiri Sanches - Amatra 9
Representante da Região Sul

COORDENAÇÃO DE CONTEÚDO

Noemia Aparecida Garcia Porto
Patrícia Maeda

EDIÇÃO E TEXTO

Moema Bonelli
(Consultora - Cientista Política)

COLABORAÇÃO

Janaina Demboski

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Julio César Leitão

MENSAGEM SOU + ANAMATRA - GESTÃO 2019 - 2021..... 05

APRESENTAÇÃO 06

CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO E PANORAMA DAS AÇÕES

- Comissão Anamatra Mulheres - Quem Somos? 08
- Anamatra Mulheres – Rumo à Institucionalização 09

CAPÍTULO 2 - AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Seção 2.1. Anamatra Mulheres I Judiciário e Legislativo..... 12

- Marcos da Jornada na Gestão 2019-2021 12
- Comissão Anamatra Mulheres no Legislativo 15
- Comissão Anamatra Mulheres no Judiciário 17

Seção 2.2. Anamatra Mulheres I Eventos e Mídias Digitais 19

- Comissão Anamatra Mulheres em Lives e Webinários 20
- Comissão Anamatra Mulheres em Eventos e Mídias Digitais 26
- Marcos da Jornada em Eventos e Mídias Digitais 31

Seção 2.3. Anamatra Mulheres I Atuação Associativa..... 39

- Comissão Anamatra Mulheres em Lives e Webinários 40
- Comissão Anamatra Mulheres em Eventos Associativos 44
- Marcos da Jornada Associativa..... 47

CAPÍTULO 3 - DOCUMENTOS E ARTIGOS

- Documentos Constitutivos e Normativos 54
- Normativos do Poder Judiciário 63
- Notas Técnicas, Estudos e Ofícios 78
- Artigos Autorais 103



MENSAGEM

SOU + ANAMATRA GESTÃO 2019 - 2021

Vivenciamos, na Gestão Sou + Anamatra (biênio 2019-2021), um período de intenso trabalho. Realizamos importantes feitos em um ambiente mundial de grandes desafios e demandas por urgentes transformações.

A crise econômica nacional com repercussão imediata no universo do trabalho se aprofundou e, em 2020, presenciamos algo inédito e impensável em nossos tempos: uma pandemia com impactos absolutos nas relações de trabalho e condições dela resultantes.

A pandemia não neutraliza, antes agrava desigualdades preexistentes, e atingiu as mulheres de diversas formas, seja no mercado de trabalho, seja no âmbito familiar, seja no aspecto das inúmeras violências, inclusive a física.

Nesse contexto, aqui está o resumo da história e luta da Comissão Anamatra Mulheres pela equidade de gênero no mundo do trabalho e no movimento associativo que integra o Sistema de Justiça. A ideia é não apenas documentar a importante atuação do grupo na Gestão 2019/2021, mas também disponibilizar um rico material para servir de fundamento às pesquisas sobre as questões ligadas à equidade de gênero e para nortear as magistradas que integrarão a Anamatra Mulheres no futuro.

Nosso desejo é que os caminhos percorridos e os avanços alcançados sirvam de inspiração e estímulo às nossas sucessoras e sucessores.

APRESENTAÇÃO

A presente publicação eletrônica **Comissão Anamatra Mulheres | Ações institucionalizadas - Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho** se insere no contexto de aprofundamento da cultura digital, em que a divulgação e troca de informações qualificadas são realizadas em meio virtual e possibilitam a redução de custos financeiros, logísticos e impacto ambiental.

Este é mais um instrumento de informação que consolida e organiza as ações desenvolvidas pela Comissão, após sua institucionalização como instância formal da Anamatra, em outubro de 2019, agregando e, sobretudo, mobilizando magistradas do Trabalho de todas as regiões do Brasil em torno dos temas defendidos por esse setor da Associação.

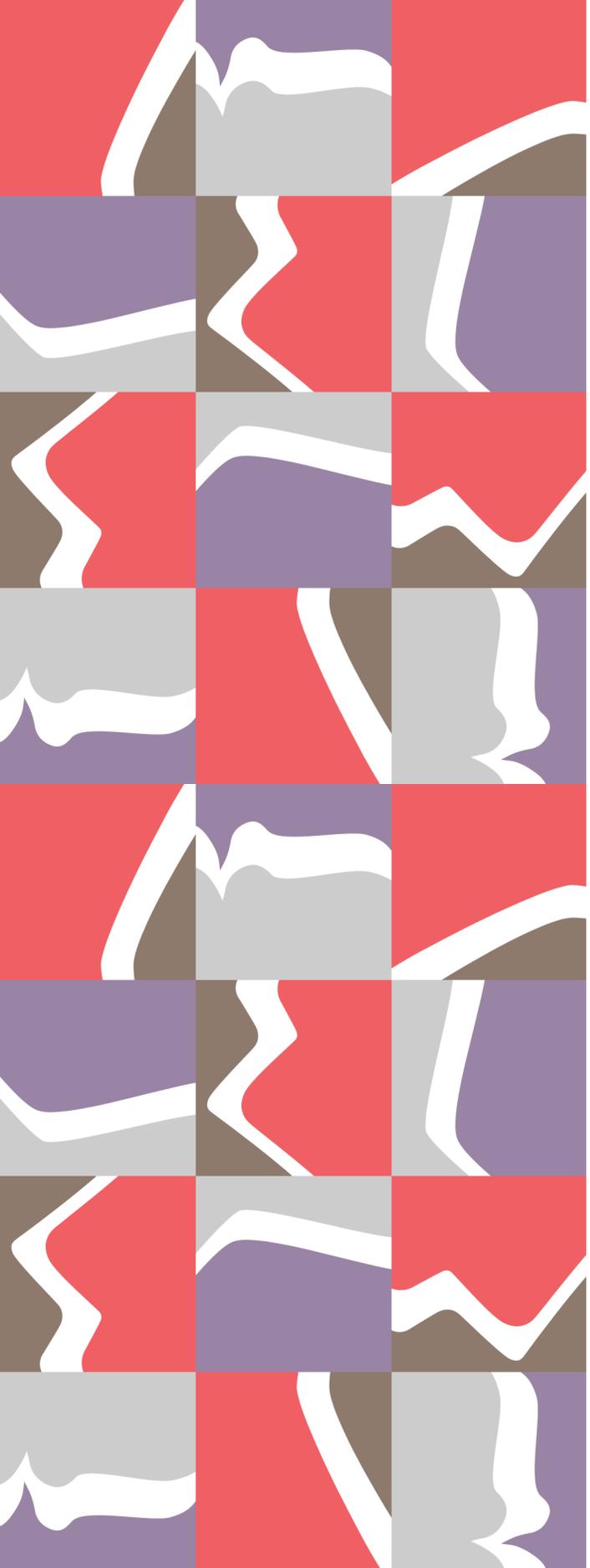
O conteúdo reúne documentos constitutivos e normativos do colegiado, além de artigos produzidos por ma-

gistradas do Trabalho - importantes registros de reflexão sobre as desigualdades estruturais de gênero e seu impacto na realidade das mulheres, em especial dessas magistradas e demais profissionais da área jurídica.

De forma dinâmica, a publicação, assim como a Comissão Anamatra Mulheres no portal Anamatra¹ apresenta às leitoras e aos leitores um grande acervo de notícias, às quais o acesso está garantido por meio de links distribuídos ao longo dos capítulos e vinculados ao Portal da Anamatra.

A iniciativa integra o esforço da Anamatra em se alinhar, de forma qualificada e estratégica, à utilização dos meios digitais, privilegiando o acesso amplo e transparente às ações desenvolvidas e aos documentos oficiais de registro e organização interna, ao mesmo tempo em que divulga informações úteis para o público em geral, no Portal da Associação.

¹ www.anamatra.org.br/comissao-anamatra-mulheres



CAPÍTULO 1

Contextualização e
Panorama das Ações



Comissão Anamatra Mulheres

Quem Somos?

A Comissão Anamatra Mulheres foi instituída de forma permanente pela direção da Anamatra no biênio 2019-2021, após deliberação da Assembleia Geral do 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), em maio de 2018, para desenvolver, de maneira institucionalizada, ações voltadas às questões de discriminação de gênero que envolvam magistradas do Trabalho.

Essa iniciativa está em sintonia com a Resolução 255/2018, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. A Comissão é composta pela presidente da Anamatra (que também preside a Comissão), uma integrante da diretoria da Associação, e representantes de magistradas do Trabalho de todas as regiões brasileiras (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul).

O objetivo é implementar, institucionalmente, estudos e debates da temática da equidade de gênero tanto no âmbito da representação associativa quanto no Sistema de Justiça. Também promove discussões acerca dos problemas enfrentados pelas ma-

gistradas do Trabalho na judicatura por razão de gênero, com o intuito de obter proposições de ações a serem apresentadas à direção da Associação Nacional.

Tais objetivos estão em total consonância com o planejamento mundial expressado pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), nas ações previstas no item 5 (que trata de equidade de gênero) e item 16 (referente à paz, justiça e instituições eficazes) dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

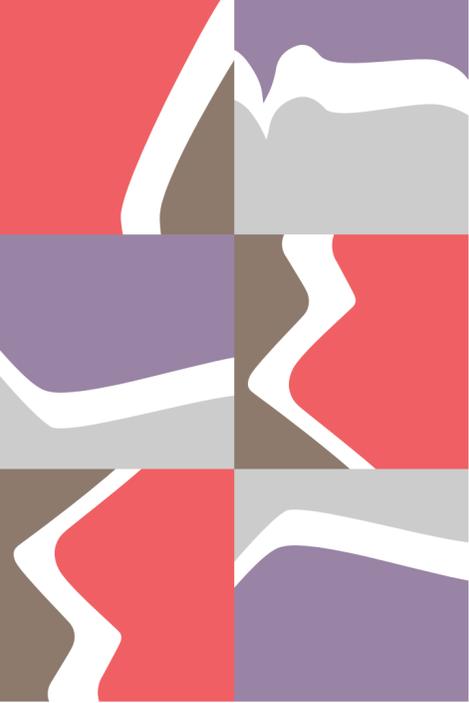
Diante do cenário favorável ao debate e avanços das temáticas referentes às assimetrias de gênero, a entidade nacional representativa da Magistratura trabalhista deve estar apta a participar do movimento de ação política em âmbitos nacional e internacional. Esta é a principal razão para a institucionalização da Comissão Anamatra Mulheres que, em 16/10/2019, passou a assessorar formalmente a Diretoria.

Associadas e associados da Anamatra podem acessar os documentos referentes à Comissão Anamatra Mulheres em www.anamatra.org.br/comissao-anamatra-mulheres.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Anamatra Mulheres

Rumo à Institucionalização

A criação de instância interna destinada especificamente à formulação, proposição e mobilização de magistradas em torno do tema da equidade de gênero no mundo do trabalho e no sistema de Justiça foi reforçada em 2018, após tese aprovada em assembleia geral do 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat).

Um ponto de destaque é a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução N° 255. Editada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 4/09/2018, a nova Resolução amplia o campo de alcance da Associação em tais questões e impulsiona novas diretrizes, em um ambiente onde órgãos dos diversos ramos do Poder Judiciário iniciam ações que buscam equidade de gênero nas relações de trabalho e associativas.



1º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas da Justiça do Trabalho

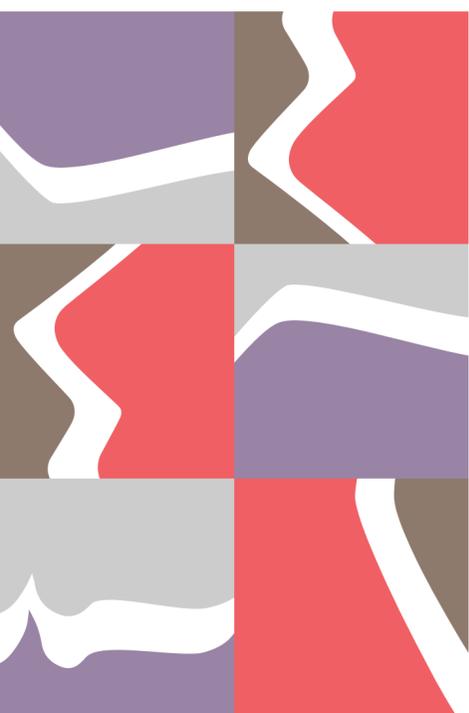


Curso Nacional A Mulher Juíza



2º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas da Justiça do Trabalho


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



▲ **5 de maio de 2018**

O 19º Conamat recomenda a criação de uma comissão específica para acompanhamento e estudos de gênero

A tese aprovada no 19º Conamat, no âmbito da Comissão Nº 2 - Magistratura, Previdência e Prerrogativas - recomendou a criação de instância para acompanhamento e estudo sobre a mulher magistrada e sua inserção no Sistema de Justiça.

▲ **12 de agosto de 2018**

Diretoria Executiva aprova criação de Comissão Temporária Anamatra Mulheres

A Diretoria Executiva da Associação aprovou a criação de Comissão Temporária, com encaminhamento para deliberação no Conselho de Representantes.

▲ **19 de setembro de 2018**

Aprovação da Comissão Provisória Anamatra Mulheres no Conselho de Representantes

O Conselho de Representantes aprovou a criação da Comissão Temporária, com um prazo de seis meses para o desenvolvimento de estudos, debates e proposição de ações associativas a respeito dos temas mulheres e gênero, especialmente considerando as políticas de inclusão e de participação associativa equânime e no Sistema de Justiça.

▲ **19 de outubro de 2018**

Grupo de Trabalho do CNJ – participação da Anamatra na elaboração de estudos e proposições sobre equidade de gênero no Judiciário

No mês seguinte à aprovação da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, a Anamatra passou a integrar o grupo de

trabalho instituído pelo CNJ para a elaboração de estudos, análise de cenários, realização de eventos de capacitação e diálogo com os tribunais. O objetivo é, a partir dos pressupostos da Resolução 255/2018, ampliar a representatividade feminina, diminuindo as assimetrias de gênero existentes no Judiciário, além de avançar no fortalecimento das garantias normativas e constitucionais relacionadas ao tema.

▲ **16 de outubro de 2019**

Aprovação da Comissão Permanente Anamatra Mulheres como instância da Entidade

A presidente da Anamatra, juíza Noemia Aparecida Garcia Porto, nomeou e constituiu a Comissão Permanente Anamatra Mulheres para o biênio 2019-2021, por meio da Portaria Nº 020/2019.

▲ **5 de dezembro de 2019**

Primeira reunião da Comissão Anamatra Mulheres, com deliberação sobre as prioridades e instrumentos de ação

Anamatra promove a primeira reunião da Comissão Anamatra Mulheres, com deliberação sobre as prioridades e instrumentos de ação.

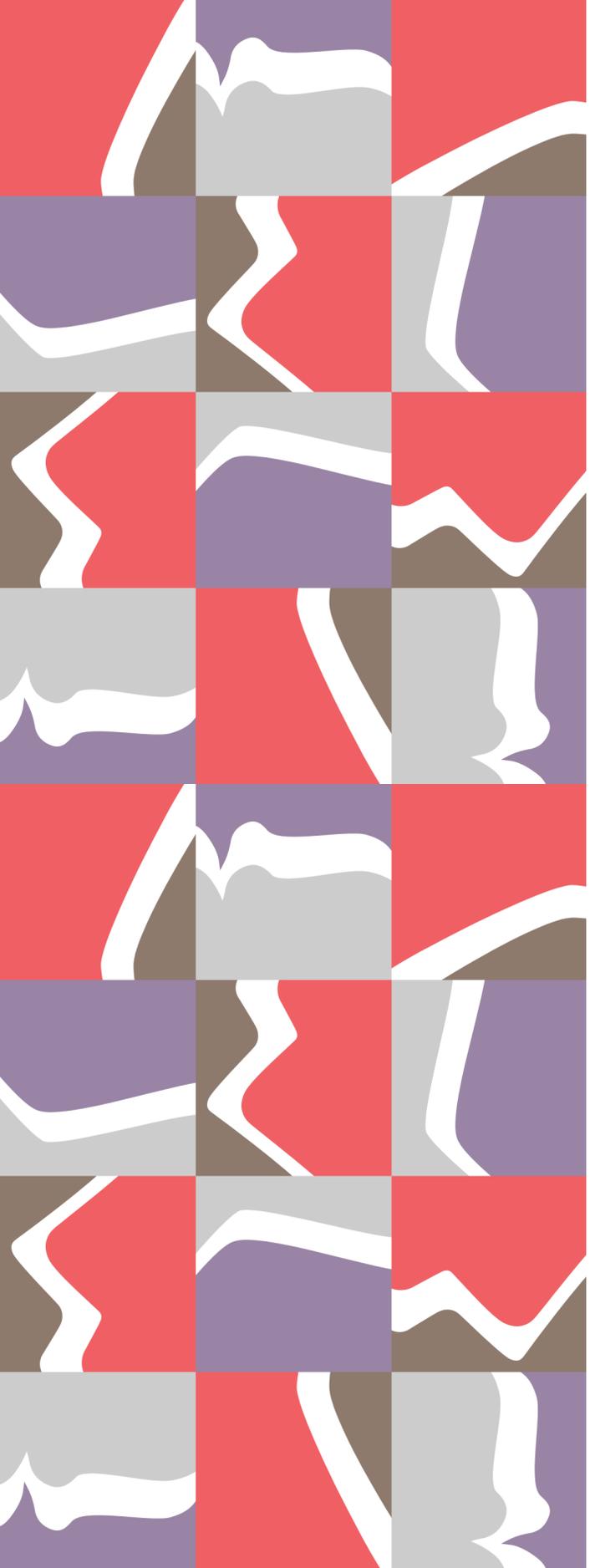
▲ **16 de julho de 2020**

Lançamento da Página Anamatra Mulheres no Portal da Anamatra

No Portal da Anamatra, pode ser acessada a página específica da Comissão www.anamatra.org.br/comissao-anamatra-mulheres - que reúne as principais ações desenvolvidas por meio desse colegiado ou com a sua participação. Está disponível um importante conjunto de artigos, textos diversos, além de amplo material audiovisual sobre as questões de gênero vivenciadas no universo do trabalho.



Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



CAPÍTULO 2

Ações Institucionalizadas



CAPÍTULO 2 – AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

■ Seção 2.1 – Anamatra Mulheres | Judiciário e Legislativo

Marcos da Jornada na Gestão 2019-2021


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



16 DE MAIO DE 2019

1º Curso Nacional A Mulher Juíza

O 1º Curso Nacional A Mulher Juíza: desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero, promovido pelo Conselho da Justiça Federal (CJF), recebeu apoio da Anamatra em sua idealização e organização.

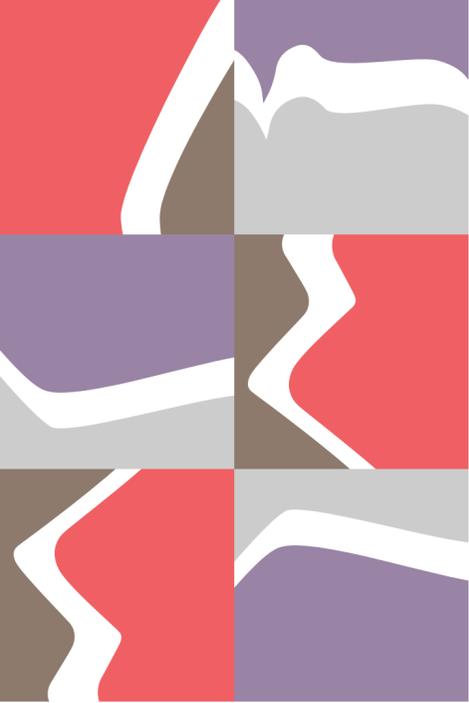


22 DE AGOSTO DE 2019

Gênero na proposta de Reforma da Previdência

Neste artigo, a Anamatra destaca impactos negativos da reforma da Previdência para as mulheres.





16 DE SETEMBRO DE 2019

Anamatra questiona a Reforma Trabalhista no STF

Por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6021 e 5867, a Anamatra questionou a constitucionalidade de mudanças que impactam diretamente as mulheres, desconsiderando importantes questões de gênero presentes no universo do trabalho.



Foto: Gil Ferreira



Foto: Marcelo Casal Jr.



24 DE JUNHO DE 2020

Nota ao STF sobre a Reforma da Previdência

A Anamatra apresentou Nota Pública ao Supremo Tribunal Federal (STF), na qual demonstrou os efeitos da Emenda Constitucional 103/2019 para as mulheres.



Foto: Pedro França/Agência Senado



Foto: Banco de imagem



1º E 2 DE OUTUBRO DE 2019

Encontro com lideranças política e com a bancada feminina da Câmara dos Deputados

O evento apresentou a nova diretoria da Entidade que, após vinte anos, voltou a ser presidida por uma mulher. Na ocasião, foram debatidas pautas legislativas que visam a equidade de gênero.



10 DE AGOSTO DE 2020

Convênio com o CNJ para a rede de inovação voltada à Agenda 2030

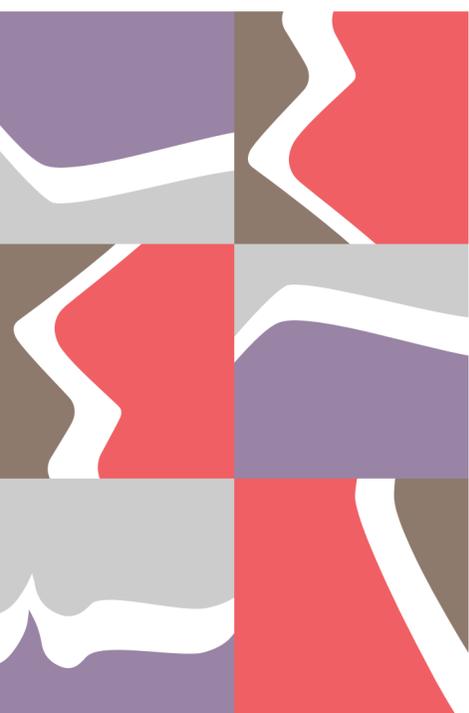
A Anamatra firmou termo de cooperação técnica com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para instituir a Rede de Inovação do Poder Judiciário no âmbito da Agenda 2030.

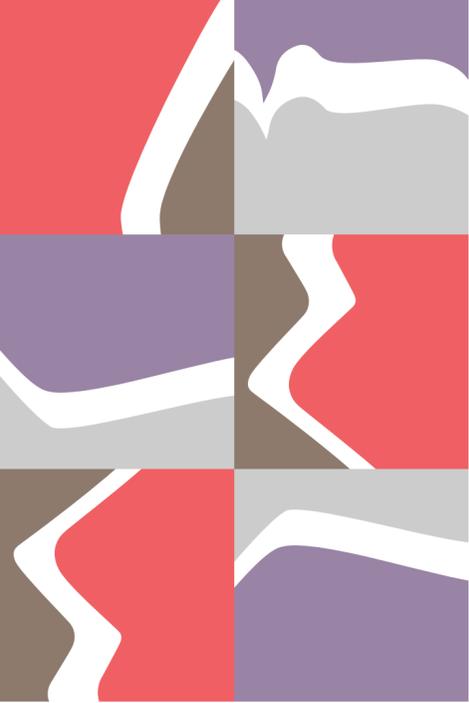


COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho





19 DE AGOSTO DE 2020

Contribuições para o empoderamento feminino no Poder Judiciário

A Anamatra entregou, ao CNJ, sua proposta de ações e diretrizes para inclusão na Política Nacional de Empoderamento Feminino no Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução nº 255/2018.



Foto: URBANITÁRIOS_DF

2 DE FEVEREIRO DE 2021

Anamatra apresenta ao CNJ sugestões para prevenção contra a violência doméstica

O envio dessas sugestões da Anamatra, ao CNJ, visa aperfeiçoar os protocolos necessários à devida proteção de magistradas e servidoras que se encontrem em situação de risco decorrente de violência doméstica.



Foto: tst.jus.br



Foto: Gettyimages

19 DE JANEIRO DE 2021

Atuação no STF contra aspectos da Reforma Trabalhista

Diante do aumento de processos iniciados devido à crise econômica e sanitária, a Anamatra reforçou sua atuação junto ao STF para inserção, na pauta de 2021, do debate sobre um mundo do trabalho justo e inclusivo.



Foto: Banco de imagem

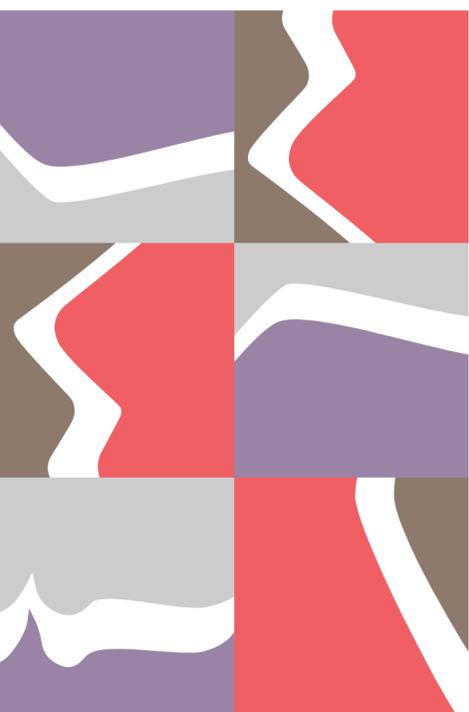


Foto: Carlos Moura_STF

COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Comissão Anamatra Mulheres no Legislativo

A Anamatra mantém uma ativa interlocução perante o Congresso Nacional. O debate propositivo acerca de questões referentes à Magistratura e demais carreiras da Justiça caracteriza intrinsecamente a própria história da Entidade.

As comissões permanentes da Associação – a Anamatra Mulheres e a Legislativa - são núcleos especializados de formulação política em seus respectivos temas. E a institucionalização da Comissão Anamatra Mulheres como instância formal, na Gestão Sou + Anamatra (2019-2021), concretiza o cenário de reconhecimento da necessidade de novas políticas que respondam à equidade de gênero.

Este é um debate premente e em crescente evolução, que começa a gerar resultados a partir da eleição de mulheres para os mais importantes cargos diretivos do associativismo, além de cargos de comando nas principais instituições do Poder Judiciário. Neste contexto, se destaca a nova presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Maria Cristina Peduzzi.

As atuações direcionadas presenciais se concentraram entre 2019 e o primeiro trimestre de 2020. Após este período, com o avanço da pandemia causada pelo novo coronavírus e a consequente suspensão das atividades presenciais no Congresso Nacional, a atuação legislativa ficou concentrada nas agendas sanitária e de garantia de renda emergencial.

As deliberações passaram a ocorrer, sobretudo, de forma restrita aos colégios de líderes da Câmara dos Deputados e do Senado Federal e suas respectivas Mesas Diretoras, e depois levadas ao Plenário.

Mesmo nesse cenário, em 2020 a Anamatra atuou intensamente sobre a pauta das garantias trabalhistas. Questões relativas à equidade de gênero perderam espaço para os debates concentrados nos impactos econômicos gerados pela crise sobre o mercado de trabalho, em especial no âmbito das garantias de renda e emprego. No entanto, apesar desse contexto, a Gestão 2019-2021 registra importante participação, no Congresso Nacional, em defesa dessas questões.

Interlocução contra a Reforma da Previdência

A Anamatra participou de diversas reuniões, audiências e eventos contrários à Reforma da Previdência. Esta atuação também ocorreu por meio de estudos e notas técnicas apresentadas aos principais interlocutores dos poderes públicos que debateram a matéria. Tais documentos demonstraram os impactos profundamente prejudiciais trazidos às mulheres pela “reforma” da Previdência.

Em 2019, a Associação participou de audiências públicas nas quais apresentou as preocupações da Magistratura acerca de questões como alíquotas progressivas e extraordinárias, ausência de regras de tran-



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

sição, pensão por morte, acumulação de proventos de aposentadoria e pensão, nulidade de aposentadorias já concedidas e extinção de regimes próprios.

Nessas ocasiões, a Anamatra alertou para a violação ao direito adquirido e vulnerabilidade da profissionalização do setor público brasileiro. A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 6/2019, historicamente, contém o pior pedágio das reformas brasileiras - o pedágio de 100% - aliado à idade mínima, o que é mais gravoso para as mulheres, que ficam com a idade mínima de 57 anos. Nesse cenário, segundo a presidente Noemia Porto, “não há transição, mas, sim, violação ao direito adquirido pelas mulheres”.

Atuação com a Bancada Feminina

A Anamatra realizou um importante evento de aproximação com a Bancada Feminina da Câmara dos Deputados. O encontro teve como objetivo a apresentação da atual Diretoria que, após vinte anos, volta a ser presidida por uma mulher.

Além disso, foram discutidas pautas legislativas que visam a equidade de gênero com a criação de condições que aumentem, cada vez mais, a presença de mulheres em posições de destaque em toda a sociedade, não apenas nos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Temas como a Reforma da Previdência, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e pensão por morte, dentre outros, também fizeram parte da pauta da reunião.



Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Comissão Anamatra Mulheres no Judiciário

A Anamatra incentiva a participação feminina no Poder Judiciário e repudia qualquer sorte de discriminação em relação às mulheres, principalmente nos postos de exercício do poder e tomada de decisão. No âmbito do Judiciário, a Comissão Anamatra Mulheres exerce sua missão junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF).

De acordo com o regulamento da Comissão, o ponto nuclear de atuação, em um primeiro momento, diz respeito à visibilidade do tema para magistradas, estimulando a tomada de consciência mediante o recurso da oferta da fala às juízas. Segundo o documento, não há homogeneidade de conscientização sobre as assimetrias estruturais envolvendo mulheres e homens no âmbito da Magistratura.

Nos espaços do Judiciário em que atua, a Anamatra defende propostas que garantam relações trabalhistas justas e inclusivas. Durante a pandemia causada pelo novo coronavírus, novas questões assumiram destaque, como o teletrabalho e as mudanças nos contratos de trabalho.

Toda a luta da Associação é para que prevaleçam os direitos trabalhistas como direitos sociais fundamentais, e não como meras variantes dependentes das condições econômicas do momento.

Conselho da Justiça Federal (CJF)

O 1º Curso Nacional A Mulher Juíza: desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero, promovido pelo Conselho da Justiça Federal (CJF) e realizado em Brasília, no dia 16/05/2019, contou com o apoio da Anamatra em sua idealização e organização. Na mesa de abertura, a presidente da Anamatra, Noemia Garcia Porto, propôs “a discussão, de forma crítica, da importância da ocupação feminina no Poder Judiciário e a reunião de dados qualitativos como indicadores mais apurados para traçar um perfil adequado da participação das mulheres no Judiciário”.

Supremo Tribunal Federal (STF) e Reformas

Reforma Trabalhista - Em setembro de 2019, entidades como o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) e a Anamatra rejeitaram pontos da Reforma Trabalhista, levando as questões ao STF por meio das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6021 e 5867. Nessa ocasião, a Associação questionou a constitucionalidade de mudanças que trazem impacto negativo direto para as mulheres, desconsiderando importantes questões de gênero presentes no universo do trabalho.

A pandemia trouxe à tona a necessidade de ampliar o debate sobre um mundo trabalhista justo e inclusivo. As demandas do teletrabalho, o combate à informalidade, a falta de oportunidades justas para mulheres, os



ambientes inseguros à Covid-19 e as mudanças nos contratos de trabalho evidenciaram a desigualdade social entre empregado e empregador.

Segundo Noemia Porto, a Magistratura do Trabalho vem observando essa realidade na prática e, com o aumento de processos durante a crise econômica e sanitária, o STF foi pressionado a incluir o tema na pauta das deliberações de 2021.

Reforma da Previdência - Em 24/06/2020, a Anamatra apresentou uma Nota Pública ao STF, dando sequência às ações de representação contrárias à Reforma da Previdência por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs). O documento apresentou dados que demonstram os efeitos da Emenda Constitucional 103/2019 na vida das mulheres.

Política Nacional de Empoderamento Feminino no Poder Judiciário

Em 19/08/2020, a Associação entregou ao CNJ a proposta de ações e diretrizes para essa iniciativa, estabelecida pela Resolução Nº 255/2018. Elaborada pela Anamatra Mulheres, as sugestões foram apresentadas durante o webinar *A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura*.

Durante o evento, foram apresentados à sociedade e aos integrantes da Magistratura os resultados de uma pesquisa realizada em 54 de 59 tribunais para reunir dados sobre o perfil das comissões organizadoras e das bancas examinadoras dos certames que ocorreram nos últimos 10 anos. A pesquisa incluiu os conteúdos temáticos descritos nos editais dos referidos concursos.

Para Noemia Porto, presidente da Anamatra, a Justiça do Trabalho, até o momento, apresenta indicadores positivos sobre a participação feminina na Magistratura e nos processos seletivos, segundo a apuração do próprio CNJ, comparativamente aos demais ramos do Judiciário. Apesar disso, aperfeiçoamentos são necessários considerando o horizonte desafiador de uma efetiva equidade de gênero.

“Embora na Justiça do Trabalho seja possível encontrar alguma constância no percentual de participação feminina nas comissões e bancas na série histórica analisada pelo CNJ (2020), não há participação equitativa e muito menos de forma consistente e constante. Como na temática do direito à igualdade sempre são possíveis retrocessos, é fundamental que a formação dessas bancas, ainda mais no caso da Justiça do Trabalho que, atualmente, tem mais de 50% de magistradas mulheres, a igual representação seja obrigatoriamente observada.”

Uma estratégia de eficiência, segundo Noemia Porto, prevê a inclusão da participação de grupos vulneráveis (mulheres negras, povos tradicionais, movimentos pela diversidade sexual) na formação dos magistrados e magistradas, para proporcionar espaço de participação e escuta desses agentes sociais.

“É imprescindível que, na Estratégia Nacional do Poder Judiciário, a Meta 9 - Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar da União e dos estados) inclua a realização de ações de formação da Magistratura na temática da equidade de gênero e do julgamento com perspectiva de gênero, no âmbito das Escolas Judiciais, em todos os seus segmentos.”

CAPÍTULO 2 – AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

■ Seção 2.2 – Anamatra Mulheres | Eventos e Mídias Digitais

Na Gestão 2019-2021, foram realizados diversos eventos sob a coordenação da Comissão Anamatra Mulheres, nos quais houve a apresentação de formulações políticas sobre a representatividade feminina nos poderes públicos, em especial no Sistema de Justiça.

A Associação também participou de importantes e emblemáticas cerimônias de posse de mulheres nos principais postos do Sistema de Justiça. Para a Comissão, a ocupação desses cargos representa um significativo aumento em relação às gestões anteriores, visível em entidades de representação associativa e tribunais.

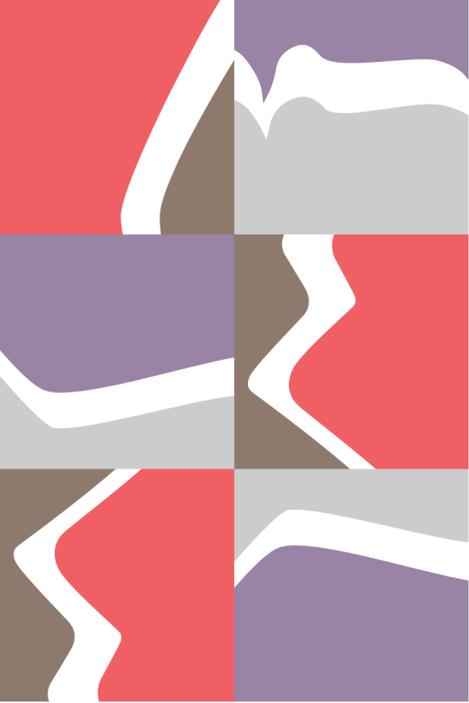
Mesmo durante a quarentena resultante da pandemia causada pelo novo coronavírus, decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) em 11/03/2020, e a partir das novas ferramentas digitais, foi possível manter e até intensificar os debates cujo foco é o combate às desigualdades que ainda perpassam o mundo do trabalho.

Em 2020, aconteceram diversas *lives*, palestras, webinários, seminários e cursos. Todas essas iniciativas foram realizadas em ambiente virtual e transmitidas, ao vivo, pelos meios de comunicação da Anamatra - Instagram, Facebook e YouTube -, permitindo a interação entre os participantes e acumulando milhares de visualizações.

Observou-se significativo aumento do compartilhamento de informações e a divulgação das propostas com alternativas para a equidade de gênero no mundo do trabalho. Houve, ainda, a ampliação de eventos de capacitação dos integrantes do Sistema de Justiça sobre tais questões.

Portanto, a partir de uma rápida adequação da Associação a este momento, resultado de um intenso esforço e envolvimento da Diretoria, ao contrário de um eventual distanciamento durante a quarentena, foi possível congregiar mais pessoas e personalidades em torno dos temas defendidos pela Comissão Anamatra Mulheres.



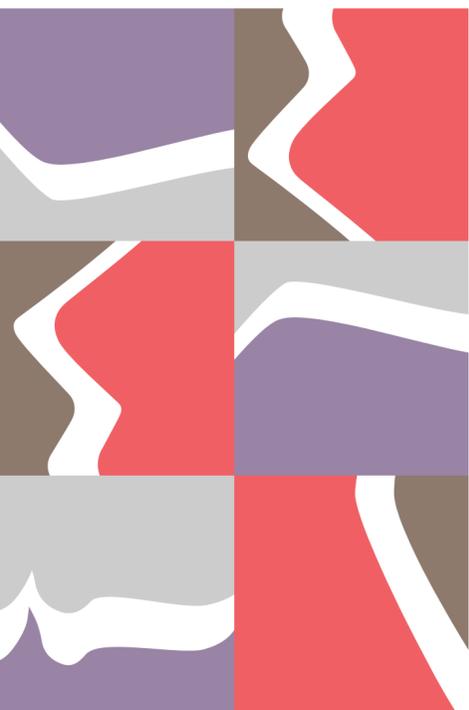


Comissão Anamatra Mulheres em *Lives* e Webinários

As lives e os webinários foram promovidos pela Anamatra, a partir de março de 2020, quando houve a declaração, pela OMS, da pandemia causada pelo novo coronavírus. Os eventos virtuais visam preservar a segurança e a saúde de seus públicos-alvo, mantendo a proximidade, a integração e a ativa interlocução em defesa da equidade de gênero no mundo do trabalho.

O alto número de visualizações obtidos por esses conteúdos demonstra a repercussão dos eventos, reforçando a importância da Associação – por sua credibilidade institucional e social –, em especial no âmbito dos debates promovidos pela Comissão Anamatra Mulheres.

Toda a atuação durante o complexo período vivido pela Gestão 2019-2021, teve como objetivo implementar institucionalmente estudos e debates qualificados sobre a temática de gênero no próprio Sistema de Justiça e na representação associativa. E para além das fronteiras da Justiça, a Anamatra Mulheres também contribuiu com o debate sobre esses temas.



EVENTOS PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES



18/05/2020 - Webinarío Pandemia e as mulheres do Sistema de Justiça trabalhista - Comissão Anamatra Mulheres

No webinarío foram debatidos os impactos do distanciamento social, a divisão dos afazeres domésticos e a importância do sistema de justiça trabalhista no momento de pandemia, dentre outros temas

 **1112**
VISUALIZAÇÕES*



14/07/2020

Webinarío Covid-19 - Meio Ambiente Laboral, Responsabilidades e Perspectiva de Gênero - Comissão Anamatra Mulheres

Debatedoras analisam o direito ao meio ambiente saudável e suas implicações sob a perspectiva de gênero

 **357**
VISUALIZAÇÕES*



* Atualizado em 5/04/2021

EVENTOS PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES



22/09/2020

Webinário Convenção nº 190 da OIT - Comissão Anamatra Mulheres

Webinário discute desafios e avanços para a superação da violência e do assédio no mundo do trabalho

 **709**
VISUALIZAÇÕES*



26/10/2020

Webinário Julgamento com perspectiva de gênero - Comissão Anamatra Mulheres

Anamatra Mulheres promove webinar sobre desafios para o julgamento com perspectiva de gênero

 **393**
VISUALIZAÇÕES*



* Atualizado em 5/04/2021

EVENTOS PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES



12/03/2021

2º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas da Justiça do Trabalho – Comissão Anamatra Mulheres

O evento debateu temas como impactos e consequências da pandemia na vida das mulheres que integram o Sistema de Justiça, maternidade, metas e progressão na carreira, trabalho remoto no pós-pandemia e dificuldade de acesso e julgamento sob perspectiva de gênero com recorte étnico, entre outros.



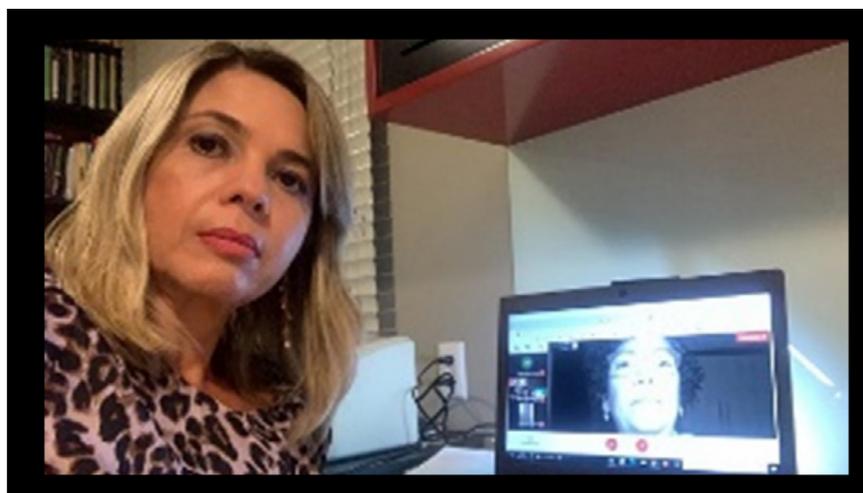
6/04/2021

Webinário Mulheres no Judiciário: Associativismo e Democracia - Comissão Anamatra Mulheres e Enamatra

O webinar tem por objetivo discutir e refletir sobre os apontamentos levantados pela pesquisa Enigmas de Gênero: Mulheres e Carreira no Poder Judiciário, cuja iniciativa teve apoio da Anamatra e foi respondida por mais de 900 magistradas e magistrados.

*** Atualizado em 20/03/2021**

DIÁLOGOS COM A PARTICIPAÇÃO DA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES



12/05/2020
Webinário
Eleições 2020 -
MCCE



17/06/2020
Webinário Semana
de Prevenção da
Saúde Mental em
Tempos de COVID-19
- OAB/SP



22/07/2020
Webinário 6º Seminário
Nacional de Juizes,
Procuradores,
Promotores e Advogados
Eleitorais (SENAJE) -
MCCE e Anamatra



29/09/2020
Live 3º Law
Experience -
UniCeub



DIÁLOGOS COM A PARTICIPAÇÃO DA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES



21/10/2020 – Live 3ª Semana de Inclusão
Thiago Bevilacqua Ramos – Faculdade de
Direito de Sorocaba/SP (FADI)



10/12/2020 – Webinário
Antidiscriminação – Anamatra



27/01/2021 – Webinário Trabalho escravo em
tempos de pandemia: este vírus, ainda? – AMB



8/03/2021 – Live Dia Internacional da
Mulher: participação feminina no TRT 10



9/03/2021 – Live Gênero e Democracia -
Amatra 6 (PE) e Anamatra



Comissão Anamatra Mulheres em Eventos e Mídias Digitais

14 DE MAIO DE 2019



1º Curso Nacional A Mulher Juíza – Entidades Associativas e Anamatra

A Anamatra apoiou a realização do Curso - sobre os desafios na carreira e atuação pela igualdade de gênero - destinado às magistradas e magistrados federais e estaduais.

16 E 17 DE AGOSTO DE 2019



20º Encontro dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região – Amatra 3 (MG)

No Encontro, a presidente da Anamatra, Noemia Porto, abordou a Resolução CNJ Nº 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

21 DE OUTUBRO DE 2019



5º Seminário Internacional do Trabalho Seguro – TST e Anamatra

Promovido pelo TST com apoio da Anamatra, o evento teve a participação de Kailash Satyarthi (vencedor do Prêmio Nobel da Paz de 2014), que ministrou a conferência de abertura.

5 DE DEZEMBRO DE 2019



1ª Reunião da Comissão Anamatra Mulheres

A reunião foi marcada por deliberações, entre elas a criação de páginas para conteúdo específico da Comissão, no Portal da Anamatra.

6 DE MARÇO DE 2020



Conferência Desafio das mulheres nas carreiras jurídicas – Amatra 5 (BA) e ABAT

A diretora de Assuntos Legislativos da Anamatra, Viviane Leite, representou a Associação na conferência especial em homenagem ao Dia Internacional da Mulher.

12 DE MAIO DE 2020



Eleições 2020 - MCCE

Durante o evento, a presidente da Anamatra abordou temas importantes relacionados às questões sobre a igualdade de gênero na política brasileira.

COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



18 DE MAIO DE 2020

Pandemia amplia desequilíbrio de gênero na justiça

Anamatra participa de ações de divulgação dos efeitos da pandemia para as mulheres no mercado de trabalho.



18 DE MAIO DE 2020

Pandemia e as mulheres do Sistema de Justiça Trabalhista – Anamatra Mulheres

Temas como os impactos causados pelo distanciamento social e a divisão dos afazeres domésticos durante a pandemia provocada pelo coronavírus, além da importância do Sistema de Justiça Trabalhista, foram debatidos no webinar.



10 DE JUNHO DE 2020

Anamatra prestigiou a Campanha Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica – AMB e CNJ

A Anamatra apoiou a campanha lançada para incentivar denúncias por meio de um símbolo: ao desenhar um “X” na mão e exibi-lo ao farmacêutico ou ao atendente da farmácia, a vítima poderá receber auxílio para acionar as autoridades.



17 DE JUNHO DE 2020

Semana de Prevenção da Saúde Mental em Tempos de Covid-19 – OAB/SP

A pauta desse evento incluiu uma palestra de Noemia Porto apresentando as ações da Comissão Anamatra Mulheres, em defesa do meio ambiente laboral e igualitário.



30 DE JUNHO DE 2020

Mulheres e Mercado de Trabalho: Pandemia e Desigualdade de Gênero - CTB-BA

A posição da Anamatra sobre o agravamento das desigualdades de gênero durante a pandemia provocada pelo coronavírus, foi analisada pela presidente da Associação.



14 DE JULHO DE 2020

Covid-19 Meio Ambiente Laboral, Responsabilidades e Perspectiva de Gênero – Anamatra Mulheres

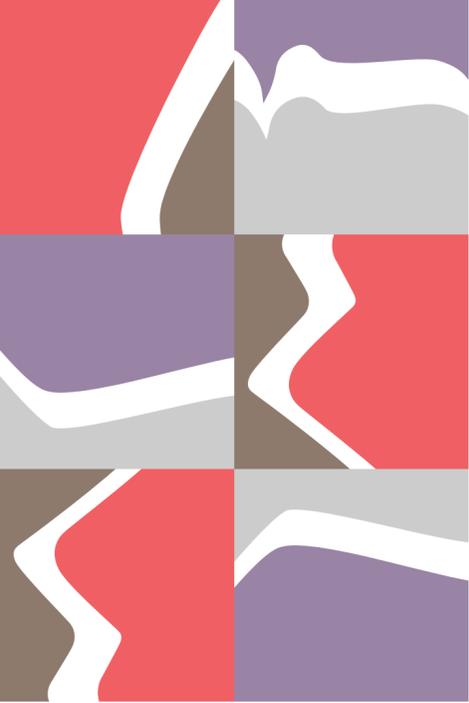
No webinar, a Anamatra destacou a importância do papel dos empregadores na promoção de um ambiente laboral seguro, em todos os setores de produção e serviços.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



14 DE JULHO DE 2020

Lançamento da página da Comissão Anamatra Mulheres no Portal da Anamatra

O espaço dedicado à Comissão apresenta atividades e eventos, além de disponibilizar diversos conteúdos sobre equidade de gênero (textos e audiovisuais).



20 DE JULHO DE 2020

Curso de formação do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC) – Anamatra

Coube à presidente da Anamatra o tema sobre a situação da mulher no mercado de trabalho: participação, discriminação e principais direitos das trabalhadoras.



22 DE JULHO DE 2020

Seminário Nacional de Juízes, Procuradores, Promotores e Advogados Eleitorais (SENAJE) - MCCE

Patrícia Ramos, secretária-geral da Anamatra, realizou palestra sobre a participação da mulher negra e do homem negro no processo eleitoral e no processo legislativo.



24 DE SETEMBRO DE 2020

Anamatra defende iniciativa inclusiva para candidatos negros em vagas de trabalho

A presidente da Anamatra, Noemia Porto, defendeu iniciativa de empresas nesse sentido, destacando que a criação de programas com esse objetivo é, além de constitucional, desejável.



22 DE SETEMBRO DE 2020

Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Anamatra

A presidente da Anamatra, Noemia Porto, destacou, nesse webinar, a importância da aplicação da Convenção 190 da OIT nas ações no âmbito dos direitos humanos e equidade de gênero no trabalho.



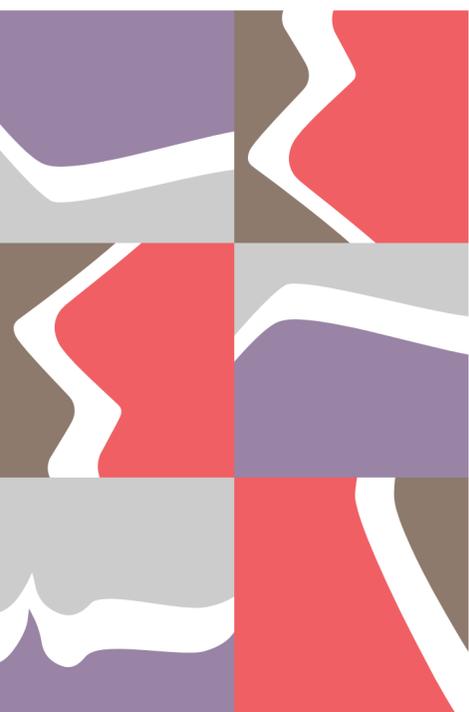
30 DE SETEMBRO DE 2020

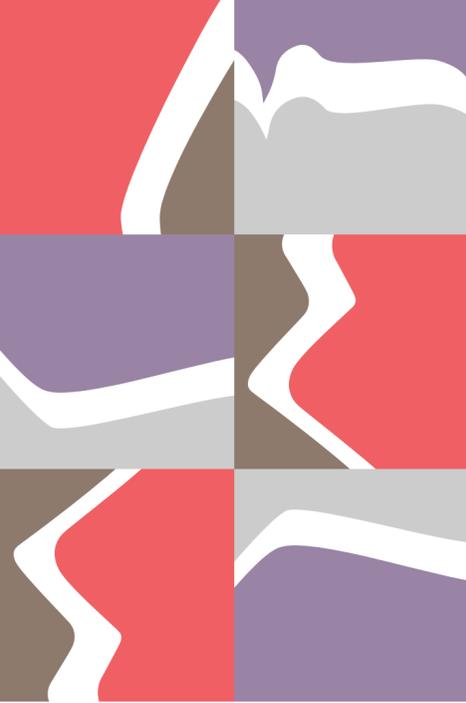
3º Law Experience - UniCeub

A Anamatra foi representada pela presidente em evento acadêmico do Centro Unificado de Brasília (UnICEUB), cuja pauta incluiu os impactos da Covid-19 no mercado de trabalho feminino.




COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho





21 DE OUTUBRO DE 2020

3ª Semana de Inclusão Thiago Bevilacqua Ramos - Fadi

Durante palestra em evento da Faculdade de Direito de Sorocaba/SP (Fadi), a presidente da Associação defendeu a necessidade de ações efetivas de inclusão, no Sistema de Justiça.



27 DE JANEIRO DE 2021

Trabalho escravo em tempos de pandemia: este vírus, ainda? – Conatrae, Anamatra

A presidente da Anamatra atuou como moderadora do tema debatido em webinar realizado no Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo e ressaltou o crescimento de casos de trabalho escravo no meio urbano.



26 DE OUTUBRO DE 2020

Julgamento com Perspectiva de Gênero – Comissão Anamatra Mulheres

Ao abrir o evento, a juíza Patrícia Sant'Anna, integrante do Conselho Fiscal da Anamatra, lembrou que as mulheres são as mais severamente afetadas por mitos e estereótipos contidos nas leis e nas mentes dos magistrados e magistradas.



8 DE MARÇO DE 2021

Dia Internacional da Mulher

Presidente da Anamatra participa de eventos telepresenciais pelo Dia Internacional da Mulher durante toda a semana.



10 DE DEZEMBRO DE 2020

Direito Antidiscriminação - Anamatra

A grave desigualdade social encontrada no Brasil é acentuada a partir da perspectiva racial e agravada quando entrelaçada ao gênero. Esta foi a abordagem de Noemia Porto nesse evento.

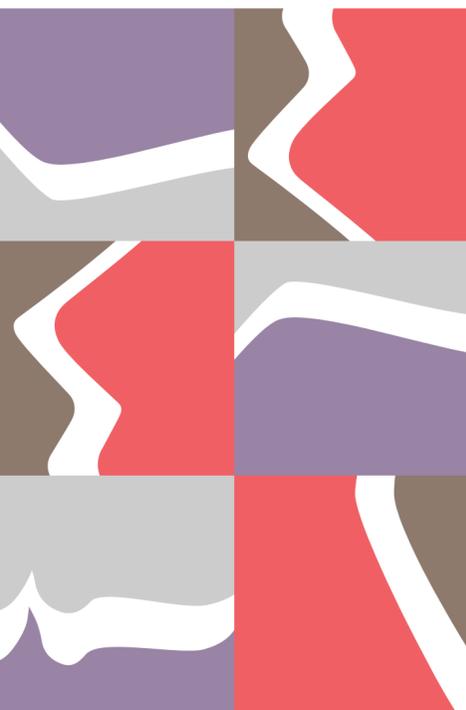


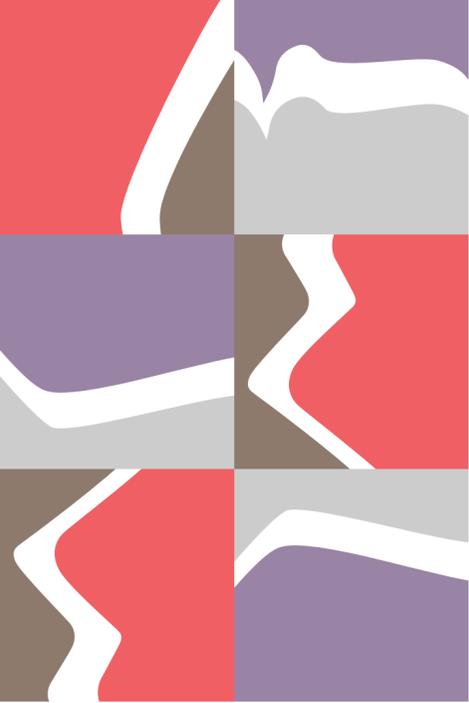
12 DE MARÇO DE 2021

2º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas da Justiça do Trabalho

O evento debateu os impactos e as consequências da pandemia na vida das mulheres que integram o Sistema de Justiça, além da dificuldade de acesso e julgamento sob perspectiva de gênero com recorte étnico.


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho





31 DE MARÇO DE 2021

Comissão Anamatra Mulheres divulga conclusões de evento que debateu desafios para a equidade de gênero no Poder Judiciário

A Comissão Anamatra Mulheres divulga documento que expressa os princípios, anseios e propostas extraídos do 2º Encontro das Lideranças Associativas, promovido no dia 12 de março.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

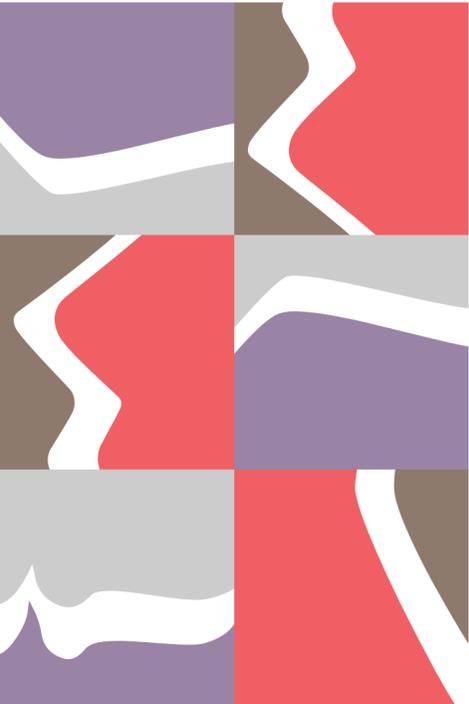
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



6 DE ABRIL DE 2021

Webinário debate apontamentos resultantes da pesquisa Enigma de Gênero: Mulheres e Carreira no Poder Judiciário Federal – Comissão Anamatra Mulheres

A Anamatra Mulheres e a Enamatra promoveram, em 6 de abril de 2021, o Webinário Mulheres no Judiciário: associativismo e democracia, disponível na plataforma da Associação no Youtube.



Marcos da Jornada em Eventos e Mídias Digitais

A Comissão Anamatra Mulheres, no período compreendido entre maio de 2019 e março de 2021, reuniu diferentes grupos para discussão e análise de temas diversos em *lives*, webinários, seminários e palestras. Todos obtiveram um alto índice de participação – presencial e/ou virtual –, consolidando o largo alcance da formulação propositiva protagonizada pelo colegiado.

Os eventos foram transmitidos, de forma simultânea, pelas mídias digitais da Associação (YouTube, Facebook e Instagram). Em suas reuniões internas periódicas, também foram tratados temas relevantes para encaminhamentos e definição de estratégias de ação.

REUNIÃO DE INSTALAÇÃO DA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

Na reunião de instalação da Anamatra Mulheres, conduzida pela presidente Noemia Porto em 5/12/2019, as magistradas integrantes do grupo rememoraram a atuação da Comissão enquanto funcionava em caráter temporário, e citaram as ementas aprovadas no 1º Encontro de Lideranças Associativas da Anamatra, realizado em dezembro de 2018. Nessa oportunidade, as magistradas participantes também se manifestaram sobre os desafios a serem enfrentados no campo da assimetria de gênero - qualitativa e quantitativa - no Poder Judiciário.

PANDEMIA AMPLIA DESEQUILÍBRIO DE GÊNERO NA JUSTIÇA

A Folha de São Paulo publicou, em 18/05/2020, reportagem de importante repercussão sobre os efeitos da pandemia para as mulheres no mercado de trabalho, com a participação da Anamatra.

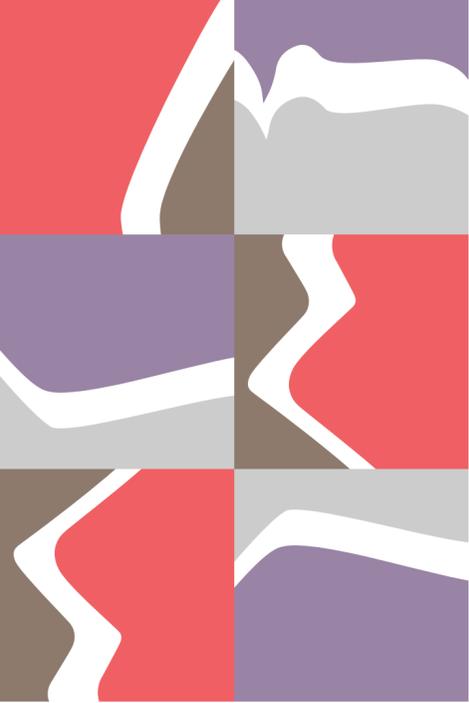
A matéria foi pautada em pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a qual demonstra que as mulheres gastam, em média, o dobro de horas semanais em comparação aos homens, no que diz respeito a atividades de cuidados com pessoas e com a casa. Com o confinamento, a tendência é que esse abismo tenha se agravado, sobrecarregando ainda mais as mulheres.

A presidente da Associação, Noemia Porto, apresentou importantes dados da participação feminina no mercado de trabalho e na própria Justiça do Trabalho, além de analisar o impacto da pandemia na desigualdade de gênero, independente dos postos ocupados pelas mulheres. “Mesmo a magistrada, em tese numa carreira que implica poder, faz audiências por videoconferência ao mesmo tempo em que cuida de filhos e pessoas idosas, ouvindo, aqui e acolá, que a produtividade é importante”, diz ela, que se divide entre julgamentos, sessões virtuais do CNJ, *lives*, tarefas da casa e demandas dos cinco filhos e da mãe.



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Para Noemia, o que explica a enorme diferença no número de homens e mulheres em *lives* de sua carreira, justamente aquela com maior presença de magistradas do sexo feminino (47%), é o machismo estrutural, que toma homens e mulheres formalmente iguais mas substancialmente diferentes. “A sobrecarga doméstica traz dificuldades para que a mulher consiga se apresentar com tanta frequência no espaço público porque ela está absorvida pelo espaço privado.”

PANDEMIA E AS MULHERES DO SISTEMA DE JUSTIÇA TRABALHISTA

No webinar, realizado em 18/05/2020, foram analisados os impactos do distanciamento social, a divisão dos afazeres domésticos e a importância do Sistema de Justiça Trabalhista durante a pandemia provocada pelo coronavírus, nos quais se inclui o papel das agentes desse Sistema. Para a presidente da Anamatra, a visibilização da questão de gênero é necessária. “Não podemos nos envergonhar de falar sobre isso, inclusive na perspectiva de discutir produtividade versus manutenção de um sistema de justiça”.

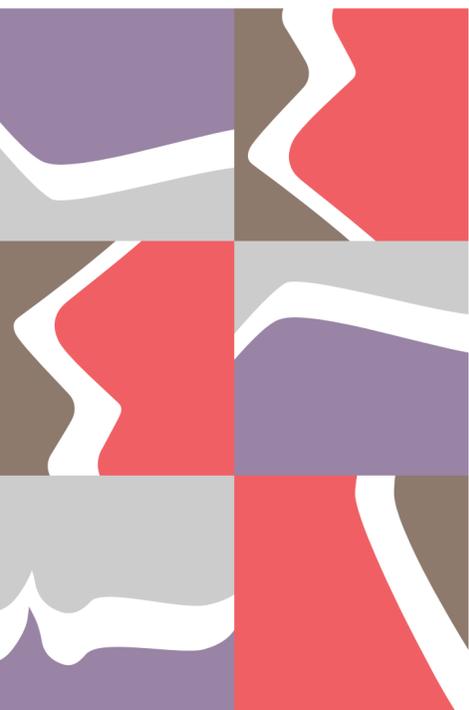
Durante o debate, transmitido pelo YouTube (canal TV Anamatra) e Facebook, as participantes analisaram, entre outras questões, o fato de a pandemia impactar, de maneira diversa, homens e mulheres. “O monopólio feminino das tarefas domésticas não pode se transformar em um modo em que a mulher estabelece alguma forma de poder. O não conformismo é o grande desafio”, afirmou a presidente da Anamatra para um público formado por mais de 1.600 pessoas.

MEIO AMBIENTE LABORAL, RESPONSABILIDADES E PERSPECTIVA DE GÊNERO

Os impactos da pandemia e do “pós-confinamento” no meio ambiente do trabalho foram debatidos no webinar realizado em 14/07/2020, pela Comissão, que também analisou o papel dos empregadores na promoção de um ambiente laboral seguro. Incluiu-se, entre esses temas, o gritante quadro de desigualdade de gênero evidenciado pela pandemia da Covid-19 e sua relação com a questão ambiental. Segundo a presidente da Associação, “para este debate, tanto a análise jurídica é importante como, também, a vivência dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nesse contexto, unir mulheres juristas e a liderança sindical dá ao evento o colorido do direito vivo”.

LANÇAMENTO DA PÁGINA DA COMISSÃO ANAMATRA MULHERES NO PORTAL DA ANAMATRA

Ainda em 14/07/2020 e durante o webinar Covid-19 - Meio Ambiente Laboral, Responsabilidades e Perspectiva de Gênero, aconteceu o lançamento da página específica da Comissão Anamatra Mulheres no Portal da Anamatra. O espaço disponibiliza informações sobre ações e eventos realizados, além de amplo conteúdo relativo à equidade de gênero e outras questões que também estão relacionadas às atividades das magistradas.



CURSO DE FORMAÇÃO DO PROGRAMA TRABALHO, JUSTIÇA E CIDADANIA (TJC)

A intervenção da presidente da Anamatra, Noemia Porto, no evento realizado em 20/07/2020 teve como tema A Mulher na Sociedade e no Mercado de Trabalho: participação, discriminação e principais direitos da mulher trabalhadora. No início de sua exposição, a presidente destacou os alertas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da ONU Mulheres, revelando que a desigualdade de gênero só será superada em 99 anos e que os impactos da pandemia provocada pelo coronavírus, no mercado de trabalho, serão mais graves para as mulheres.

Nesse cenário, a presidente mencionou que os organismos internacionais defendem o comprometimento dos Estados com políticas públicas que ofereçam respostas para a reconstrução do mercado de trabalho, considerando a desigualdade de gênero.

CONVENÇÃO Nº 190 DA OIT

A Anamatra Mulheres realizou, em 22/09/2020, um webinar sobre a Convenção Nº 190 da OIT, ato normativo que versa sobre o assédio e a violência no mundo do trabalho. Foram debatidos, no âmbito da Convenção, assuntos como desenvolvimento sustentável, consequências do assédio e da violência na vida das mulheres e famílias, tipos de violência e sua qualificação, violência no ambiente doméstico, reflexos jurídicos da norma internacional, direito à igualdade e não discriminação no emprego e na ocupação, entre outros temas.

Noemia Porto destacou que, independentemente da ratificação da Convenção pelo Brasil, suas disposições podem ter amplo alcance a partir da divulgação desse documento, da conscientização sobre a necessidade da maior proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras, além da mudança de posturas violadoras de Direitos Humanos.

ANAMATRA APOIA INICIATIVAS DE ESTÍMULO À DIVERSIDADE DENTRO DAS EMPRESAS

Matérias de diversos jornais do país repercutiram, em 24/09/2020, o posicionamento favorável da Anamatra às iniciativas de duas grandes empresas de setores diferentes - Magazine Luiza e Bayer - em abrir seleção exclusiva de candidatos negros nos seus respectivos programas de trainee. Em entrevista ao jornal Folha de São Paulo, Noemia Porto defendeu a iniciativa das empresas, destacando que a criação do programa é, além de constitucional, desejável.

Para ela, quando a iniciativa privada assume o protagonismo em uma ação afirmativa de inclusão, está cumprindo a Constituição. É obrigação dos três Poderes constituídos - Executivo, Legislativo e Judiciário - combater todos os preconceitos (de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação). "Instituir fórmulas de correção da desigualdade persistente não é uma obrigação só dos Poderes Públicos. Existe uma responsabilidade compartilhada com a sociedade civil. O que a empresa está fazendo é corrigindo a desigualdade que ela vinha até aqui praticando na contratação. A correção não pode ser barrada pelo Judiciário. Ao contrário, tem que ser celebrada".



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

DIREITO ANTIDISCRIMINAÇÃO

No webinar Direito Antidiscriminação, realizado em 10/12/2020, a presidente da Associação ressaltou a grave desigualdade social encontrada no Brasil, acentuada a partir da perspectiva racial e agravada quando entrelaçada ao enfoque de gênero, especialmente pela ausência de medidas efetivas de combate: “A escravidão histórica continua a deixar marcas no Brasil, não se vislumbrando qualquer movimento que possa ser considerado substancial e suficiente em torno de políticas públicas que sejam capazes de alterar esse cenário”.

Eventos Interinstitucionais apoiados pela Anamatra

20º ENCONTRO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

A presidente da Anamatra participou do 20º Encontro dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 3ª Região, realizado em 16/08/2019, na cidade de Salvador (BA). O evento, promovido pela Amatra 3 (MG), teve como tema central Justiça e Felicidade: Caminhos a Trilhar, para promover debates sobre a qualidade de vida das magistradas e magistrados.

Em sua palestra Mulheres no Sistema de Justiça, Noemia Porto destacou a importância da edição da Resolução Nº 255/2018, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O ato normativo instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

rio. Segundo a presidente, “a medida reconhece, de forma pública, que existem assimetrias da presença feminina dentro do Poder Judiciário, a ponto de justificar que o CNJ encampasse uma política geral para alteração do quadro”.

5º SEMINÁRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO SEGURO

Promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) com apoio da Anamatra, em 21/10/2019, o Seminário teve a presença do indiano Kailash Satyarthi, vencedor do Prêmio Nobel da Paz em 2014, que apresentou a conferência de abertura. Satyarthi atua em favor dos direitos de crianças e jovens à educação, e no combate de situações análogas à escravidão infantil.

Realizado em Brasília/DF, com o tema Violências no Trabalho: Enfrentamento e Superação, no evento foram debatidas as situações no ambiente de trabalho que podem levar ao adoecimento, como assédio moral e sexual, além da discriminação.

DESAFIO DAS MULHERES NAS CARREIRAS JURÍDICAS

A diretora de Assuntos Legislativos da Anamatra, Viviane Leite, representou a Associação em conferência especial de homenagem ao Dia Internacional da Mulher, realizada no dia 6/03/2020, em Salvador (BA). O evento foi promovido pela Associação Baiana dos Advogados Trabalhistas (ABAT) e a Amatra 5 (BA). A conferência teve como foco a discussão sobre os desafios da Advocacia e da Magistratura trabalhistas para a igualdade de gênero dentro das carreiras jurídicas.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

ELEIÇÕES 2020

A presidente da Anamatra participou, em 12/05/2020, do webinar Eleições 2020, promovido pelo Movimento de Combate à Corrupção Eleitoral (MCCE). O público presente discutiu formas de redução da sub-representação feminina na política e estratégias necessárias para superar as barreiras existentes, incentivando maior número de candidaturas em eleições.

Em sua intervenção no evento, Noemia Porto afirmou que “a igualdade de gênero na política é uma verdadeira desigualdade, e trata-se de um espaço compreendido como naturalmente masculino, assim como o espaço público e de poder é considerado atributo dos homens”.

CAMPANHA SINAL VERMELHO CONTRA A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O vice-presidente da Anamatra, Luiz Colussi, participou do lançamento da Campanha Sinal Vermelho Contra a Violência Doméstica, em 10/06/2020. A Campanha é uma iniciativa da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e recebe apoio da Entidade. O objetivo é incentivar denúncias por meio de um símbolo: ao desenhar um “X” na mão e exibi-lo ao farmacêutico ou ao atendente da farmácia, a vítima poderá receber auxílio e acionar as autoridades.

Participam da ação cerca de 10 mil farmácias em todo o Brasil. Esta é uma resposta conjunta de membros do Judiciário ao recente aumento nos registros de violência em meio à pandemia causada pelo coronavírus. Uma das consequências da quarentena foi expor mulheres e crianças a uma maior vulnerabilidade dentro do próprio lar.

TRABALHO ESCRAVO EM TEMPOS DE PANDEMIA: ESTE VÍRUS, AINDA?

Noemia Porto, presidente da Anamatra, participou, em 27/01/2021, do webinar Trabalho Escravo em Tempos de Pandemia: este vírus, ainda?, promovido pela Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), com apoio da Associação, e pela Secretaria Nacional de Proteção Global do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH).

Ao abrir o painel, a magistrada afirmou que “é preciso entender o que é ser escravo no século 21” e lembrou que, “em todo o mundo, há mais de 45,8 milhões de pessoas sujeitas a alguma forma de escravidão moderna”. A controvérsia sobre o tema reside no Brasil, onde ainda há negacionismo sobre essa realidade. “É como se a questão do trabalho escravo, da servidão, da subserviência, da ausência de liberdade para o trabalho fossem coisas do passado, não nos diz respeito e não está perto de nós”.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Eventos Institucionais – Participação da Anamatra Mulheres

SEMANA DE PREVENÇÃO DA SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE COVID-19

A Semana de Prevenção da Saúde Mental em Tempos de Covid-19 - promovida pela seccional da Ordem dos Advogados do Brasil de São Paulo (SP), em 17/06/2020, na forma de webinar – reuniu diferentes públicos em torno do tema. Ao participar do evento, a presidente Noemia Porto destacou o papel da integração institucional em fóruns, eventos e instâncias de debate e formulação sobre a preservação do meio ambiente do trabalho: “A Anamatra defende que o direito à saúde, na sua perspectiva integral, é direito fundamental que deve compromissar todos os poderes constituídos e a sociedade civil organizada”.

No âmbito das questões de gênero, muito antes da pandemia as mulheres vivenciavam uma divisão sexual profundamente desigual das tarefas domésticas e dos trabalhos de cuidado com crianças, idosos e enfermos. “Esta injusta divisão foi potencializada na pandemia com aulas e creches suspensas e a ajuda de trabalhadoras domésticas também suspensa. O debate franco, aberto e público sobre o recorte de gênero pode contribuir para a tomada de posição nos arranjos em empresas e setores públicos que considere as específicas condições e necessidades dos grupos em suas singularidades”.

MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: PANDEMIA E DESIGUALDADE DE GÊNERO

A desigualdade de gênero ficou mais visível neste período de pandemia provocada pelo coronavírus. Este foi o tema da palestra proferida pela presidente da Associação, durante a *live* promovida pela Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - seção Bahia (CTB-BA), em 30/06/2020. A pandemia também revelou a presença substancial das mulheres na linha de frente como profissionais de saúde, cuja emergência exigiu trabalho por longas horas e exposição ao risco no trato e cuidado com os pacientes.

“A situação da emergência existente na saúde, com impactos na economia, na política, na sociedade e no Direito, tende a tornar as desigualdades de gênero mais latentes, impondo às mulheres situação adicional de sofrimento. Isso ocorre de várias maneiras, incluindo preocupações com a saúde, segurança e renda, responsabilidades adicionais de assistência e maior exposição à violência doméstica, essa, por vezes, resultado de uma convivência forçada que pode exacerbar tensões.”

6ª EDIÇÃO DO SENAJE

A participação da mulher negra e do homem negro no processo eleitoral e no processo legislativo. Esta foi a questão analisada pela juíza Patrícia Ramos, secretária-geral da Anamatra, na 6ª edição do Seminário Nacional de Juízes, Procuradores, Promotores e Advogados Eleitorais



(Senaje). O evento, realizado em 22/07/2020, foi promovido pelo Movimento de Combate à Corrupção Eleitoral (MCCE).

A magistrada lembrou que, em 2013, a ONU, por meio da Resolução Nº 68/273, proclamou a Década Internacional Afrodescendente, com o tema Reconhecimento, Justiça e Desenvolvimento. “Nesse contexto, a pretensão internacional é a promoção do respeito, a proteção e garantia a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, e o pleno aproveitamento dos direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos dos afrodescendentes, além de participação igualitária em todos os aspectos da sociedade”.

3ª EDIÇÃO DO LAW EXPERIENCE

Em evento acadêmico promovido pelos cursos de Direito e Relações Internacionais do Centro Unificado de Brasília (UniCEUB), em 29/09/2020, a presidente da Anamatra discorreu sobre os impactos da Covid-19 no mercado de trabalho feminino. A magistrada explicou que as temáticas relacionadas à igualdade de gênero, ao combate a toda forma de discriminação, à proteção do trabalho como um direito fundamental, ao meio ambiente laboral saudável, à função social da propriedade, entre outras garantias, possuem como marco regulatório a Constituição Federal de 1988.

“A emergência de saúde trouxe à tona a necessidade do afastamento social como forma de prevenção e contenção da doença, o que impactou de forma imediata as relações de trabalho, potencializando os riscos de demissões e de decréscimo na renda. Com esse cenário, o dilema sobre o papel do Estado quando se trata do pacto social e de um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo surgiu de forma mais latente nos debates públicos. Discutir a persistência da desigualdade de gênero é discutir a própria eficácia nossa Constituição.”

3ª SEMANA DE INCLUSÃO - THIAGO BEVILACQUA RAMOS

A igualdade entre homens e mulheres na Magistratura, ainda que com alguns avanços, tais como aqueles alcançados na política associativa, é um desafio e não pode ser contada com uma história de conquista gradual, progressiva e sem disputas ou retrocessos. A análise foi feita pela presidente da Anamatra, durante a 3ª Semana de Inclusão - Thiago Bevilacqua Ramos, evento promovido pela Faculdade de Direito de Sorocaba/SP (Fadi), em 21/10/2020.

Para Noemia Porto, a maior presença das mulheres na Magistratura do Trabalho, por exemplo, nem sempre significa a experiência de uma igualdade vista como substantiva: “Essa crescente participação não foi e não é transposta automaticamente para a presença no movimento político coletivo da Magistratura. As representações estereotipadas das mulheres e da esfera política devem ser consideradas nesta trajetória acidentada em busca da igualdade”.

COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

2º ENCONTRO DAS LIDERANÇAS ASSOCIATIVAS DAS MAGISTRADAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Comissão Anamatra Mulheres realizou, no dia 12 de março de 2021, o 2º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas da Justiça do Trabalho, o qual reuniu as integrantes da Comissão, lideranças indicadas pelas 24 Amatras e diretoras da Associação Nacional.

O evento debateu temas como impactos e consequências da pandemia na vida das mulheres que integram o Sistema de Justiça, maternidade, metas e progressão na carreira, trabalho remoto no pós-pandemia e dificuldade de acesso e julgamento sob perspectiva de gênero com recorte étnico, entre outros.

Após o Encontro, a Anamatra Mulheres divulgou documento que expressa os princípios, anseios e propostas extraídos dos debates. [Acesse aqui](#) a íntegra do documento, ao final desta publicação.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

CAPÍTULO 2 – AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

■ Seção 2.3 – Anamatra Mulheres | Atuação Associativa

Em sua atuação associativa, a Anamatra desenvolveu diversas atividades voltadas às questões de gênero, de forma individual ou em comum com outras associações representativas das diversas categorias que integram o Sistema de Justiça e demais instituições públicas.

As ações estão organizadas e estruturadas em pilares que contemplam as prioridades da Associação, tais como Magistratura e carreira, além de participação nas políticas associativas. A produção e disseminação de conhecimento e formulação política sobre o tema também é fundamental - isto ocorre por meio da elaboração e divulgação de artigos.

No campo dos estudos, a Comissão Anamatra Mulheres incentiva o diagnóstico de gênero nas relações de trabalho que perpassam o Sistema de Justiça. As pesquisas

ou artigos como exercício de elaboração científica fortalecem e direcionam a atuação da entidade, que busca, como avanço primordial, maior participação de mulheres nos cargos de representação associativa e demais instituições da Justiça.

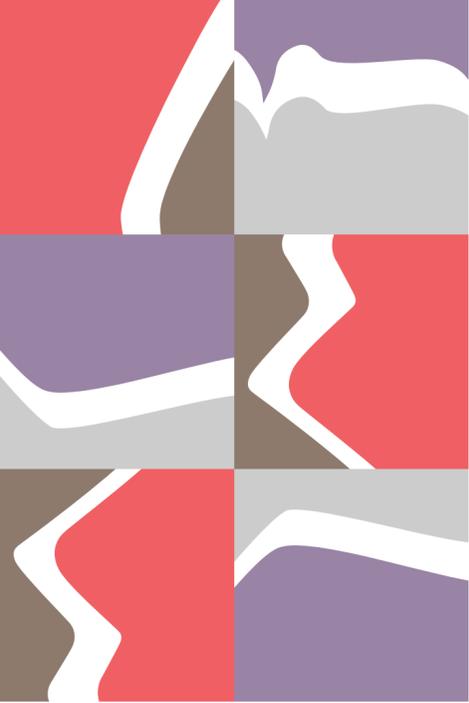
A Comissão também desenvolve ações direcionadas aos cursos de formação inicial e continuada para capacitação de magistradas(os) e demais profissionais do Direito, visando a promoção do respeito à diversidade e à igualdade.

A Anamatra Mulheres acredita que a diversidade do Judiciário e a diversidade nas associações representativas da Magistratura resultará em importantes impactos positivos tanto na prestação jurisdicional, na qual deve estar presente a essencial perspectiva de gênero, quanto no fortalecimento dos elos associativos.

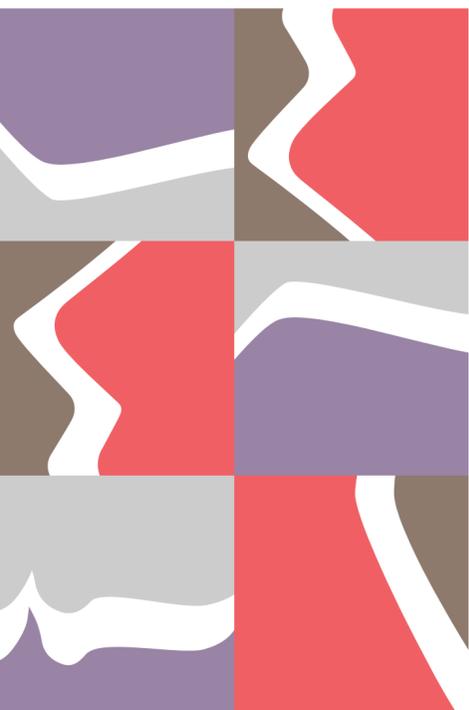


AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho




 COMISSÃO
ANAMATRA
 MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
 Questões de gênero
 e discriminação no âmbito
 da Magistratura e do
 mercado de trabalho



Comissão Anamatra Mulheres em Lives e Webinários

Os eventos virtuais com participação da Anamatra somam milhares de visualizações. A avaliação desses eventos é muito positiva, com alcance em números acima do esperado. Para a Comissão, o interesse demonstrado por diversos segmentos da sociedade confirma a importância e gravidade dos temas debatidos.

O alto número de eventos associativos dos quais a Anamatra Mulheres participou demonstra o diálogo efetivo que a Comissão mantém com outras entidades. O objetivo é a garantia da equidade de gênero e contra as discriminações no mundo do trabalho. E os caminhos utilizados são plurais, com diferentes atores que buscam resultados semelhantes - legítimos e fundamentais.

DIÁLOGOS ASSOCIATIVOS COM A ANAMATRA MULHERES



22/04/2020 - Perspectivas de Gênero e Pandemia - Ajufe



25/06/2020 - Qual será o papel do Judiciário no Brasil pós-pandemia? - Fenajufe

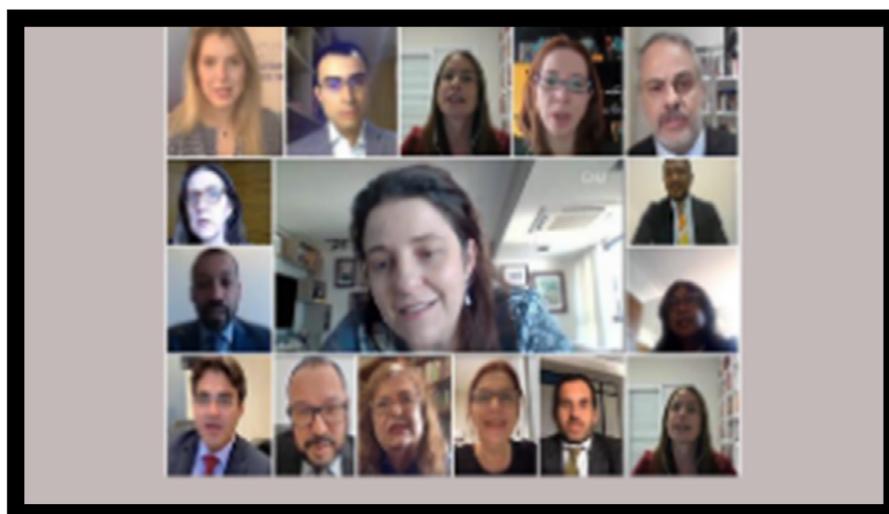




30/07/2020 -
Tráfego de Pessoas:
Abordagem social e
legal – CNJ, CNMP e
Anamatra



19/08/2020 -
A Participação
Feminina nos
Concursos para
a Magistratura
- CNJ



30/07/2020 -
Democratizando
o acesso à
Justiça - CNJ



7/10/2020
- Igualdade
de Gênero |
Agenda 2030 no
Judiciário - CNJ





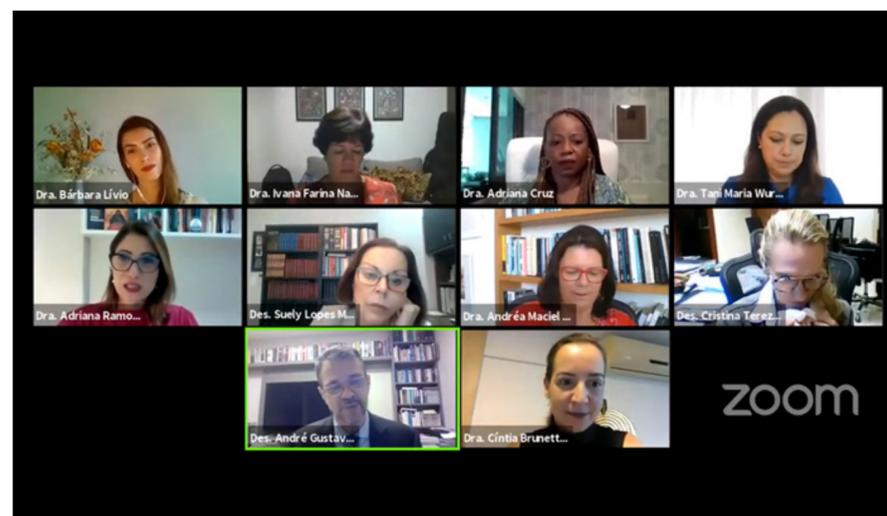
**5/11/2020 -
Mulher. jornada
de trabalho e
ações protetivas
contra a violência
- Ejud 6**



**19/11/2020 -
Visibilidade da
Mulher - ANPT**



**5/11/2020 -
XIV Jornada
Lei Maria da
Penha - CNJ**



**19/01/2021 -
A participação
feminina no
poder Judiciário:
Resolução 255
de 2018 - Emerj**





8/03/2021 -
Webpalestra Dia Internacional da Mulher: desafios da inclusão na década - TRT 2 E Ejud 2



8/03/2021 -
Roda de Conversa Representatividade, Associativismo e Pandemia - Amatra 9 (PR) e Anamatra



Comissão Anamatra Mulheres em Eventos Associativos

18 DE FEVEREIRO DE 2020



Justiça do Trabalho alcança representação completa no CNJ

A Anamatra celebrou a posse de duas magistradas da Justiça do Trabalho no CNJ, que passa a contar com seis mulheres em um quadro de 15 conselheiros.

5 DE MARÇO DE 2020



III Conferência Nacional da Mulher Advogada - OAB

Participação da Anamatra na III Conferência Nacional da Mulher Advogada, pela OAB, com o objetivo de levar as principais bandeiras do universo feminino frente aos desafios da advocacia contemporânea.

8 DE MARÇO DE 2020



2º Prêmio Equidade de Gênero no Sistema de Justiça e nas Instituições – Anamatra, Ajufe e AMB

A 2ª edição do Prêmio selecionou casos de sucesso e premiou práticas institucionais bem sucedidas em matéria, que envolvem a busca pela igualdade de gênero.

9 DE MARÇO DE 2020



Seminário - Questões de Gênero, Diversidade e Trabalho - Ejud 15

A Anamatra apresentou palestra no seminário promovido pela Ejud 15, para promover a equidade de gênero nas carreiras do Sistema de Justiça.

22 DE ABRIL DE 2020



Perspectivas de Gênero e Pandemia / Desigualdades e distanciamento social: gênero, trabalho precarizado e acesso à saúde – Comissão Ajufe Mulheres

Em evento promovido pela Comissão Ajufe Mulheres, a Anamatra analisou o distanciamento social imposto pela Covid-19.

25 DE JUNHO DE 2020



Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe)

A Associação contribuiu com informações sobre o papel do Judiciário no mundo pós-pandemia.


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



30 DE JULHO DE 2020

Tráfico de Pessoas: Abordagem social e legal - CNMP

Apresentação da palestra Conscientização e Prevenção do Tráfico de Pessoas para estimular o debate entre agentes e autoridades sobre esses crimes.



30 DE JULHO DE 2020

CNJ debate discriminação e desigualdade no acesso à Justiça

Realização de palestra sobre os impactos da discriminação e o preconceito ligados à raça, condições físicas, diversidade sexual e religiosa no contexto do acesso à Justiça.



19 DE AGOSTO DE 2020

A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura – CNJ

A Anamatra apresentou, ao CNJ, proposta de ações e diretrizes para a Política Nacional de Empoderamento Feminino no Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução Nº 255/2018.



7 DE OUTUBRO DE 2020

Agenda 2030 no Judiciário

A Anamatra participou do evento virtual, uma promoção da Comissão Permanente da Agenda 2030 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Canal Judiciário Exponencial.



28 DE OUTUBRO DE 2020

Webinário – Evento promovido pelo TRT da 9ª Região (PR) sobre a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Recomendação 206

A Associação apresentou suas proposições no debate sobre os problemas da violência do trabalho na perspectiva de gênero e, também, na perspectiva jurídica.



5 DE NOVEMBRO DE 2020

XIV Jornada da Lei Maria da Penha - CNJ

No debate promovido pelo CNJ, a Anamatra destacou as diversas formas de violência presentes nos estereótipos de gênero, que oprimem, condicionam e limitam socialmente as mulheres.


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



5 DE NOVEMBRO DE 2020

Jornada Tripla da Mulher na Pandemia Ejud 6

Este foi o tema da palestra da Anamatra no evento promovido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Ejud 6).



19 DE NOVEMBRO DE 2020

Visibilidade da Mulher - ANPT

Na live promovida pela ANPT, a Anamatra destacou a baixa representatividade das mulheres em cargos diretivos associativos, especialmente na presidência dessas instituições.



19 DE JANEIRO DE 2021

A participação feminina no Poder Judiciário: a Resolução 255 de 2018 – Emerj

A Anamatra destacou, em sua palestra, que um Judiciário forte, legítimo e que seja capaz de responder às demandas complexas da sociedade pressupõe a incorporação interna da diversidade de gênero.



1º DE FEVEREIRO DE 2021

Comissão Anamatra Mulheres requer a inclusão de conteúdo voltado à atuação com perspectiva de gênero nos cursos da Enamat

A Anamatra encaminhou ofício à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) requerendo inclusão, nos cursos de formação inicial e continuada, de conteúdo sobre as questões de gênero.



2 DE FEVEREIRO DE 2021

Contribuições ao CNJ para o guia Análise e gerenciamento de risco de magistradas(os) e servidoras(es)

O envio das sugestões da Anamatra atende à solicitação do CNJ e seu objetivo é aperfeiçoar os protocolos necessários à devida proteção de magistradas e servidoras em situação de risco decorrente de violência doméstica.



22 DE MARÇO DE 2021

CNJ nomeia representante da Anamatra Mulheres para GT de enfrentamento à violência

A Anamatra Mulheres passa a integrar o Grupo de Trabalho criado pelo CNJ para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Marcos da Jornada Associativa

Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

POSSE DE CONSELHEIRAS

A Comissão Anamatra Mulheres participou como palestrante de importantes debates promovidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). No primeiro evento de 2020, em 18 de fevereiro, a Associação prestigiou a posse das conselheiras Tânia Regina Reckziegel e Flávia Pessoa, fato que reforça a representatividade feminina em espaços destinados à Justiça do Trabalho, no CNJ.

TRÁFICO DE PESSOAS

Em 30 de julho de 2020, dois importantes eventos do CNJ contaram com a participação da Anamatra. No webinar Tráfico de Pessoas: abordagem social e legal, promovido pelo CNJ em parceria com o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a presidente da Anamatra, Noemia Porto, proferiu palestra sobre a Conscientização e Prevenção do Tráfico de Pessoas.

A magistrada destacou que é necessário olhar com maior atenção a questão dos fluxos migratórios que, em geral, são motivados pela busca de trabalho e de melhores condições de vida. Em muitos casos, a

migração tem forte relação com o tráfico de pessoas. Noemia Porto também apontou o grave quadro de desestruturação do mercado de trabalho no Brasil, mesmo antes da pandemia. “Foi desencadeado um processo de empobrecimento da maioria da população”. Esse cenário, afirma Porto, é ideal para gerar vulnerabilidades que resultam em agressões às esferas de liberdade da pessoa vítima do tráfico.

RESPEITO ÀS DIVERSIDADES

Também em 30 de julho, a Associação participou do seminário Democratizando o Acesso à Justiça. A juíza do Trabalho Deizimar Mendonça Oliveira, integrante da Comissão Anamatra Mulheres, participou de um dos painéis mais concorridos, que abordou a discriminação e o preconceito ligados à raça, condições físicas, diversidade sexual e liberdade religiosa no contexto do acesso à Justiça.

Em sua palestra, a magistrada instigou os participantes a uma reflexão: “Quando se fala em acesso à justiça, a que tipo de acesso estamos nos referindo? Não existe acesso à justiça quando as pessoas são discriminadas pelos sistemas de justiça, quando não se promove a inclusão de todas as pessoas no campo de retaguarda dos direitos constitucionais. O acesso à Justiça coerente com a própria Justiça não pode dar lugar à exclusão.”



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

AGENDA 2030 NO JUDICIÁRIO

A Anamatra firmou com o CNJ, em 10/08/2020, um termo de cooperação técnica para instituir a Rede de Inovação do Poder Judiciário. O objetivo é promover a colaboração mútua com a troca de informações e experiências que possam aprimorar as atividades do Poder Judiciário e da prestação jurisdicional com foco na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU). A assinatura do termo ocorreu na abertura do II Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, promovido pelo CNJ.

A Agenda 2030 é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Noemia Porto, presidente da Anamatra, participou, em 7/10/2020, do debate promovido pela Comissão Permanente da Agenda 2030, criada pelo CNJ, para acompanhar esse trabalho. Em sua palestra sobre o ODS 5, Noemia Porto abordou a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. Os encontros ocorreram semanalmente, tendo como temas a conexão do Poder Judiciário com as ações de direitos humanos e a sustentabilidade propostas pela Agenda.

ANÁLISE E GERENCIAMENTO DE RISCO DE MAGISTRADOS(AS) E SERVIDORES(AS)

No início de fevereiro de 2021, a Anamatra encaminhou, ao CNJ, contribuições para a revisão do guia Análise e gerenciamento de risco de magistrados(as) e servidores(as). A atualização do guia está sob a condução do Comitê Gestor do Sistema Nacional de Segurança do Poder

Judiciário. O envio das sugestões da Anamatra atende a pedido do próprio Conselho e tem como objetivo aperfeiçoar os protocolos necessários à devida proteção de magistradas(os) e servidoras(es) que se encontrem em situação de risco decorrente de violência doméstica.

Principais sugestões defendidas pela Anamatra Mulheres:

- debater as questões de violência doméstica em todo o Poder Judiciário, e não apenas nas Varas Especializadas;
- previsão de remoção das vítimas, em caso de violência;
- criação de um manual anexo ao guia sobre a divisão do trabalho doméstico e o tratamento que deve ser destinado à mulher;
- avanço, no CNJ, das discussões sobre a presença igualitária das mulheres em todas as instâncias do Poder Judiciário;
- criação de canais internos de recebimento de denúncias e de encaminhamento de soluções e proteção das vítimas; e
- capacitação de servidoras(es) e magistradas(os) dentro da estrutura administrativa de cada tribunal para atuação nessas questões.

XIV JORNADA DA LEI MARIA DA PENHA

Em importante abordagem durante a XIV Jornada da Lei Maria da Penha, realizada em 5/11/2020, a presidente da Anamatra destacou que as dificuldades impostas às mulheres independem de classe social e se agravam quando outras interseccionalidades são consideradas, tais como a raça e a diversidade sexual.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

“Nascer mulher no Brasil hoje, em 2020, segundo as estatísticas, ainda é sinônimo de estar exposta aos riscos da violência sexual e da violência doméstica. É se submeter a bloqueios no acesso aos empregos com proteção social; é estar entre as primeiras nas filas de demissões; é ser maioria no trabalho informal; é encarar horas a mais de trabalho sem remuneração pelos atributos domésticos e de cuidados; é ser julgada, mesmo quando vítima, pela roupa que usa, pelo comportamento que adota, pela hora em que está fora de casa.”

Entidades de Representação Associativa e de Classe

IMPACTOS DA PANDEMIA NAS QUESTÕES DE GÊNERO – AJUFE

Em 22/04/2020, a Anamatra apresentou palestra durante o webinar Perspectivas de Gênero e Pandemia, promovido pela Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe) sobre os impactos da pandemia causada pelo novo coronavírus na vida cotidiana das mulheres - nos contextos familiar, social, de saúde e do trabalho.

Para a presidente da Associação, Noemia Porto, a tragédia da pandemia alcança, de forma mais intensa, as mulheres que têm taxa de ocupação inferior à dos homens e salários menores, além de figurarem no topo dos índices de informalidade e de desemprego. Estatísticas oficiais são os indicadores dessa situação.

2ª PRÊMIO EQUIDADE DE GÊNERO – ANAMATRA, AJUFE E AMB

A Anamatra, a Ajufe e a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) lançaram a 2ª edição do Prêmio Equidade de Gênero, em fevereiro de 2020, com o objetivo de selecionar casos de sucesso e premiar práticas institucionais em matérias que envolvem a busca pela igualdade de gênero.

Como critérios para o Prêmio, destacam-se: efetividade da prática no incremento da participação feminina nos espaços de poder e decisão; fomento à redução de desigualdades de gênero e raça nas instituições; e práticas que contribuam para a concretização das metas e indicadores do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) Nº 05, da Agenda 2030, da ONU.

PERSPECTIVA DE GÊNERO NOS CURSOS DE FORMAÇÃO DA MAGISTRATURA – AÇÃO SOBRE A ENAMAT

A Comissão Anamatra Mulheres encaminhou, em 29/01/2021, ofício à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat). No documento, a entidade solicitou a inclusão de conteúdo voltado à atuação com perspectiva de gênero, nos cursos de formação inicial e continuada de magistradas e magistrados do Trabalho. Para a Associação, a inclusão desse conteúdo é fundamental, sobretudo considerando o desconhecimento sobre o significado da perspectiva de gênero nas atuações institucionais.

COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Ainda prevalece a ideia equivocada de que basta a igualdade formal de não fazer distinção entre homens e mulheres nessas manifestações. Entretanto, nesse universo existe a manutenção de estereótipos que reproduzem diferentes tipos de violência, o abuso em relação às expectativas e papéis sociais no Sistema de Justiça, além da falta de instrumentos para que seja aplicada a perspectiva de gênero nas instituições.

SALA DE ENTREVISTA – LIVE ESPECIAL DA FENAJUFE

Em 25/06/2020, na Sala de Entrevistas da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União (Fenajufe), a presidente da Anamatra defendeu a reformulação dos modos de proteção jurídica para abarcar a totalidade e a diversidade dos trabalhadores.

Para Noemia Porto, enquanto a Justiça do Trabalho for a “justiça do emprego e do desemprego” ou garantidora de direitos fundamentais em um conceito exclusivo do contrato de trabalho, não será capaz de dar respostas mais universalizantes para uma demanda por trabalho digno.

“Precisamos rever, reler e reinterpretar a Constituição de forma a universalizar o alcance da proteção jurídica para a totalidade dos trabalhadores. É necessário dar repostas mais efetivas para a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que não estejam confinadas na relação de emprego.”

PARTICIPAÇÃO FEMININA DO PODER JUDICIÁRIO – EMERJ

Em sua palestra no webinar A participação feminina no Poder Judiciário: a Resolução 255 de 2018, Noemia Porto destacou que este é um tema com forte demanda de atenção: “Diversidade e democracia são valores indissociáveis. E um Judiciário forte, legítimo e que seja capaz de dar respostas às demandas complexas da sociedade necessita caminhar tendo, no seu horizonte, a incorporação interna dessa diversidade. Por isso é tão relevante que esse tema se mantenha na pauta”.

O evento virtual aconteceu em 19/02/2021, promovido pela Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (Emerj), em homenagem póstuma à juíza Viviane Vieira do Amaral, vítima de feminicídio em dezembro de 2020, no Rio de Janeiro (RJ).

VISIBILIDADE DA MULHER – ANPT

Durante a *live* sobre o tema Visibilidade da Mulher, em 19/11/2020, a presidente da Anamatra destacou a baixa representatividade das mulheres em cargos diretivos associativos especialmente na presidência das instituições. Noemia Porto citou a sua própria eleição, que fez dela apenas a terceira mulher a ocupar o cargo na Associação, em mais de 40 anos desde a sua criação.

A magistrada também mencionou a eleição de Renata Gil, a primeira mulher presidente da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e ressaltou, ainda, que a Ajufe jamais foi presidida por uma mulher. O



evento foi promovido pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT).

III CONFERÊNCIA NACIONAL DA MULHER ADVOGADA - OAB

A juíza Daniela Chaves, integrante do Conselho Fiscal e da Comissão Anamatra Mulheres, participou, em 5/03/2020, da cerimônia de abertura da III Conferência Nacional da Mulher Advogada, promovida pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CF-OAB). O evento abordou o tema central Igualdade, Liberdade e Sororidade, para reforçar a importância e ampliar o debate sobre as principais bandeiras do universo feminino frente aos desafios enfrentados pela advocacia contemporânea.

Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

CONVENÇÃO 190 DA OIT E A RECOMENDAÇÃO 206 – TRT 9

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi o tema do webinar promovido pelo TRT da 9ª Região (PR), em 28/10/2020. A presidente da Anamatra, Noemia Porto, participou dos debates e afirmou que “o tema é sempre desafiador por abordar práticas insistentes, que exigem o comprometimento constante em ações e políticas públicas”. Para a magistrada, “a discussão sobre os problemas da violência do trabalho na perspectiva de gênero e, também, na perspectiva jurídica deve passar pela análise dos marcos normativos e dados empíricos que elucidam o tema”.

“O que nós estamos discutindo é o próprio campo de normatividade da Constituição Democrática de 1988, porque entre a previsão textual, a formal e a realidade brasileira nós ainda estamos a uma grande distância do que se poderia imaginar uma sociedade igualitária e, mesmo, de um mercado de trabalho para todos e todas e um ambiente laboral para todos e todas.”

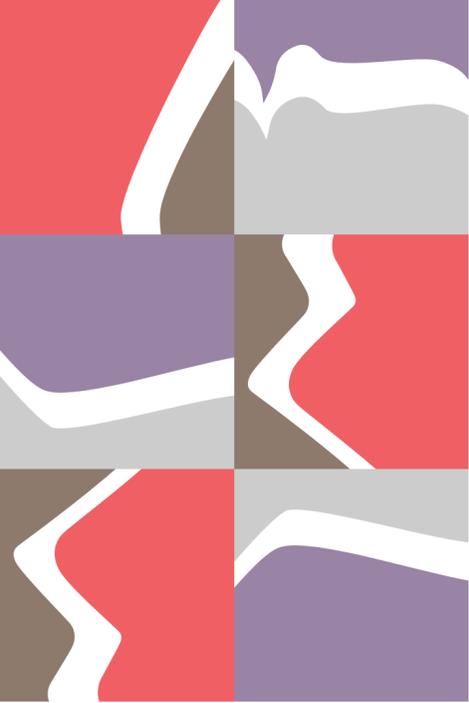
A JORNADA TRIPLA DA MULHER NA PANDEMIA – TRT 6

A Jornada Tripla da Mulher na Pandemia foi o tema do evento promovido, em 5/11/2020, pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco), com a presença da presidente da Associação. Em sua abordagem, a magistrada discorreu acerca das diversas formas de violência presentes nos estereótipos de gênero que oprimem, limitam e condicionam socialmente as mulheres.

“Os desafios e dificuldades impostas às mulheres independem de classe social e se agravam quando outras interseccionalidades são consideradas como a raça e a diversidade sexual”, afirmou, ao apontar problemas como acesso a empregos com proteção social, atributos domésticos que se somam à jornada de trabalho, além dos marcos normativos referentes à igualdade de gênero previstos na Constituição Brasileira de 1988.

GÊNERO, DIVERSIDADE E TRABALHO – EJUD 15

A juíza do Trabalho Patrícia Maeda, integrante da Comissão Anamatra Mulheres, participou, em 9/03/2020, do seminário Questões de Gêne-



ro, Diversidade e Trabalho, promovido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - Ejud 15 (Campinas/SP e Região) e realizado no Plenário da Corte.

A ação integra o conjunto de ações do TRT 15 para promover os direitos humanos relacionados à orientação sexual e identidade de gênero. Busca assegurar o tratamento isonômico aos usuários dos serviços judiciais, magistrados, servidores, empregados terceirizados e estagiários, de acordo com a Resolução 270/2018 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

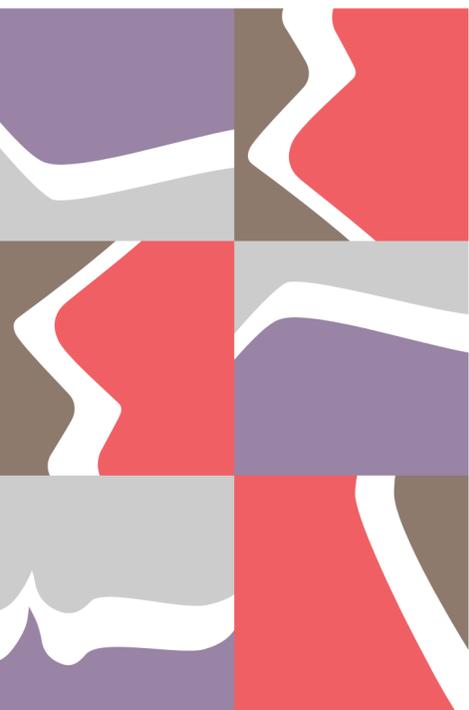
Emancipação e representatividade feminina, dificuldades enfrentadas pelos transgêneros, relacionamentos abusivos e ciclos de violência foram os temas abordados no seminário. Patrícia Maeda considerou o seminário “inovador, especialmente por possibilitar a discussão aprofundada acerca de assuntos tão presentes no atual cenário”. Para ela, “debater sobre estes temas foi uma excelente maneira de se comemorar o dia 8 de março, na luta pela igualdade e liberdade de gênero”.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho





CAPÍTULO 3

Documentos e Artigos



Documentos Constitutivos e Normativos

Regulamento Comissão Anamatra Mulheres – 14/10/2019



Comissão Anamatra Mulheres

REGULAMENTO

I. Justificativa

Cumprindo deliberação da Assembleia do 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT), a direção da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA, biênio 2017 – 2019) criou a Comissão Provisória ANAMATRA MULHERES, pela Portaria nº 22/2018, da Presidência da Associação Nacional. À ocasião, elaborada e aprovada a seguinte justificativa da existência da Comissão:

Desde pelo menos o ano de 2017 vem sendo discutida, de forma mais sistemática, por diretoras, presidentes de Amatras, membros de comissões e associadas a necessidade, no âmbito da Anamatra, de se desenvolver, de maneira institucionalizada, ações voltadas às questões que envolvam discriminação e gênero, tendo como ponto referencial as mulheres magistradas do trabalho.

Defende-se que a representatividade da entidade nacional não decorre apenas do aspecto formal, mas, também, demanda uma (re)construção na perspectiva material, a significar a capacidade de receber e de dar tratamento às demandas diversas que surgem a partir da realidade concreta e de vivência de segmentos específicos de magistrados (amplitude e alcance do art. 2º do Estatuto). Portanto, devem ser respeitados e considerados os reclamos advindos das magistradas no contexto da igualdade que se faça presente tanto no sistema de justiça quanto na organização associativa.

No dia 08 de março do ano em curso, a Anamatra, representada por sua Vice-Presidente, Noemia Porto, participou de oficina durante a programação no “II Seminário Mulheres no Sistema de Justiça: Trajetórias e Desafios”, promovido pela Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe), em parceria com a Associação dos Magistrados do Distrito Federal e Territórios (Amagis/DF). Na ocasião, foi possível constatar os efeitos positivos da institucionalização do debate interno, no segmento da representação associativa, de demandas por equidade de gênero (<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26261-igualdade-nao-pode-ser- apenas-um-discurso-de-esperanca-entoado-como-retorica-afirma-vice-presidente-da-anamatra>). Notou-se, a propósito, que havia entidade nacional e regional preocupada em dar trato ao tema.

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



É certo, aliás, que, para além da importante questão das mulheres no sistema de justiça, a Anamatra possui reflexões em torno das questões da mulher e da desigualdade enfrentada no mundo do trabalho. A título exemplificativo, citam-se a nota técnica apresentada ao PLC 38/2017 (“Reforma Trabalhista” - <https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>) e as críticas formuladas à PEC 287/2016 (“Reforma da Previdência”), isso no aspecto em que pretendia supostamente igualar homens e mulheres (<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25100-especialistas-criticam-proposta-de-igualar-aposentadoria-de-mulheres-e-homens>). Observa-se que a Anamatra, portanto, atua na temática da igualdade no mundo do trabalho também quando a demanda adquire a perspectiva de gênero.

Em conversas e reuniões entre as magistradas vem sendo consolidada a convicção de que as reflexões que vêm sendo desenvolvidas ao longo dos anos no que diz respeito ao princípio da igualdade no campo mais geral do mercado de trabalho, também precisaria se traduzir num olhar acurado sobre questões que envolvem constatações iniciais de que as mulheres magistradas do trabalho, tal como ocorre em outros ramos do Poder Judiciário, ainda tem encontrado, por razão de gênero, dificuldades na judicatura e no acesso a cargos das administrações dos Tribunais e nas atividades associativas. Também a título exemplificativo, nota-se que mesmo no caso das magistradas do trabalho, que representam bom quantitativo, em se comparando com os demais ramos (47% em dados de 2013 - <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86621-perfil-dos-juizes-vai-medir-a-presenca-das-mulheres-no-judiciario>), há notícias de dificuldades em se assumir promoção que represente deslocamento para cidades do interior do país, não sendo permitido o sistema de “home office”. Algumas entidades representativas regionais, mesmo com uma boa presença de magistradas no seu quadro associativo, não foram presididas por mulheres e/ou têm baixa participação delas nas diversas diretorias. No caso dos Tribunais do Trabalho, o acesso a cargos de direção também tem sido paulatino e ainda não alcançou quantitativos que possam expressar a convicção de que haja efetiva observância da equidade de gênero.

Essas menções, meramente iniciais, não resultam, todavia, de estudo sistemático, que tenha mapeado eventuais problemas ou apontado para possíveis soluções institucionais. Trata-se de situações que chegam ao conhecimento e que indicam a possibilidade de que há uma questão de igualdade que necessita de análise institucionalizada.

Diante desse quadro, já no ano 2018, foi criada uma lista virtual de discussões e informações, da qual participam diretoras da Anamatra, presidentes de Amatras e diversas diretoras regionais, além de algumas associadas. A criação de ambiente

virtual específico para a circulação de informações envolvendo magistradas do trabalho também é indicativa do reclamo por igual tratamento e respeito, diante da percepção de que isso não ocorre em todas as hipóteses no Poder Judiciário e/ou nas representações do coletivo dos juizes.

O XIX Conamat, realizado em maio de 2018, na cidade de Belo Horizonte-MG, representou momento catalisador dessas preocupações, sendo que já no discurso de abertura do congresso o presidente Guilherme Guimarães Feliciano apontou a questão ao constatar que as entidades convidadas estavam todas representadas por homens. Na Assembleia Geral deste importante evento foi aprovada a tese nº 18, da Comissão 2, com a seguinte redação: “Criação de comissão da Anamatra para acompanhamento e estudo sobre a mulher e sua inserção no sistema de justiça”. As teses do Conamat, em termos estatutários, vinculam a atuação da Anamatra (arts. 13 e 56). Na mesma esteira, na Carta de Belo Horizonte, aprovada por aclamação pelos congressistas, com a adoção de linguagem inclusiva, declarou-se que “As juízas e juizes do Trabalho (...) Defendem o respeito à diversidade de gênero, comprometendo-se com a adoção de uma política associativa de inclusão e participação equânime em fóruns e eventos”.

Mais recentemente, em 04 de setembro de 2018, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, foi aprovada Resolução que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário e, certamente, as entidades representativas da magistratura devem estar aptas, com acúmulo suficiente de debate, para contribuir com a referida iniciativa. Assim, à vista de tais considerações,

Propõe-se:

1. a criação de comissão temporária, vinculada à Diretoria da Anamatra, com prazo de 6 (seis) meses, denominada ANAMATRA MULHERES para desenvolvimento de estudos, debates e proposição de ações associativas a respeito dos temas mulheres/gênero, especialmente considerando o desenvolvimento de políticas de inclusão e de participação equânime associativa e no sistema de justiça;
 - 1.1. a comissão será composta pelas diretoras da entidade, eleitas para o biênio 2015/2017, sendo presidida pela Vice-Presidente da entidade, e, ainda, por três representantes indicadas pelo CR;
2. a realização da primeira reunião presencial da Comissão, no dia 6 de dezembro, em Brasília, no dia subsequente à última reunião do CR do ano de 2018, às 17h30min, na sede da Anamatra;
3. a realização do Primeiro Encontro de Magistradas do Trabalho no próprio dia 06 de dezembro, a partir das 10 h, também na sede da Anamatra, tendo como público-alvo as diretoras nacionais e regionais com a finalidade traçar as primeiras reflexões

sobre estratégias de mapeamentos de demandas sobre igualdade e gênero que poderão subsidiar o trabalho da comissão;

4. a Realização de seminário temático, no mês de março de 2019, em conjunto com a Ajufe e a AMB.

Previsão orçamentária

As atividades da comissão serão arcadas pela Anamatra, quanto às atividades de suas diretoras, e pelas Amatras, em relação às associadas por elas indicadas. Para a realização de eventos abertos às associadas/os, será aplicada a política de financiamento prevista no Regulamento de Eventos da entidade, sem prejuízo da obtenção de patrocínios.

Brasília, setembro/2018.

Guilherme Guimarães Feliciano – Presidente da Anamatra

Noemia Porto – Vice-Presidente da Anamatra

Silvana Abramo – Secretária-Geral da Anamatra

A transmutação da natureza temporária da Comissão ANAMATRA MULHERES para permanente, assim como o desenvolvimento de seu trabalho como catalizador aos debates sobre as assimetrias de gênero, em especial no Poder Judiciário, encontra-se em sintonia com a ambiência mundial estampada pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), em seus Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) números 5 (equidade de gênero) e 16 (paz, justiça e instituições eficazes).

O ambiente encontrado no Conselho Nacional de Justiça (CNJ), como órgão que pensa o Poder Judiciário e a Administração da Justiça, é favorável ao debate e à formulação de propostas, conforme se percebe do teor da Resolução nº 255, de 04.09.2018, nítida política pública de caráter nacional para Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Também já foi publicado, no ano de 2019, o Relatório preliminar do Comitê Interinstitucional criado pelo CNJ, mediante Portaria nº 133, de 28.09.2018, com o objetivo de avaliar a integração das metas do Poder Judiciário às metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. O Relatório contém, em um de seus capítulos, a integração entre o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e a Agenda 2030 e, como proposta, a criação da Meta 9, no âmbito do Poder Judiciário: *Institucionalizar os ODS da Agenda 2030 no Poder Judiciário, com o objetivo de aperfeiçoar a comunicação do judiciário com os usuários do sistema, intensificar o intercâmbio nacional e internacional com a rede de inovação no setor público e tornar os indicadores da prestação jurisdicional ainda mais transparentes, eficientes e responsivos à sociedade* (Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-aco/es/agenda2030/extrato-consolidado-dos-trabalhos-do-comite>> Acesso em 09.06.2019).

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br

Importante destacar que a política pública do CNJ, pela Resolução nº 255/2018, atua como indutor de ações nos órgãos dos diversos ramos do Poder Judiciário em relação ao tema, como se pode verificar dos exemplos de atuação posteriormente:

a) A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) instituiu Comissão de Estudos para o Incentivo à Participação Institucional Feminina, conforme Ato nº 1/ENAMAT, de 17.01.2019, culminando com o relatório “Dificuldades na carreira da magistrada”, em março de 2019;

b) O Superior Tribunal de Justiça (STJ) formou grupo de trabalho para estudo de possíveis medidas assecuratórias à participação institucional feminina, de acordo com a Portaria STJ/GP nº 352, de 20.11.2018, assim como, em 07.03.2019, pela Instrução Normativa STJ/GP nº 07, de 01.03.2019, foi criado o Programa de Participação Institucional Feminina, Equilibra;

c) Ainda no STJ foram publicadas as Resoluções Administrativas nºs 5 (estabelece que a servidora em gozo de licença maternidade e o servidor em fruição de licença paternidade têm preferência para a designação de períodos de férias imediatamente após o término da licença) e 6 (prevê que as indicações para ocupação de cargos em comissão e funções de assessoramento devem respeitar a proporcionalidade entre homens e mulheres, na medida do que for possível), de 01.03.2019. Neste mesmo dia, foi publicada também a Instrução Normativa nº 6 (Regulamenta a concessão de bolsas de estágio remunerado no Superior Tribunal de Justiça, prevendo, no artigo 38, que o reinício do estágio no tribunal para a estagiária desligada a pedido, em razão do nascimento de filho, possa ocorrer sem que precise participar de novo processo seletivo).

A atuação da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), representante dos magistrados e das magistradas do trabalho do Brasil, não pode se distanciar de todo o movimento de ação política no âmbito interno e transnacional em relação às assimetrias de gênero, o que resulta melhor de ser conquistado com o apoio e assessoramento de uma comissão, de natureza permanente, para pensar e apontar caminhos de movimentação, em relação ao tema, à diretoria da ANAMATRA.

II. Composição

A comissão ANAMATRA MULHERES será composta por 7 integrantes, sendo 1 integrante de cada Região do Brasil, em um total de 5, assim como já ocorre com outras comissões da Associação Nacional, 1 integrante da Diretoria e a Presidente da ANAMATRA, que também presidirá a Comissão. Na escolha das magistradas associadas das cinco regiões geográficas do país

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br

Documentos Constitutivos e Normativos

Regulamento Comissão Anamatra Mulheres 14/10/2019

haverá, sempre que viável, conforme escolha da Diretoria Executiva, rodízio entre os estados que as compõe.

III. Objetivo Geral

A Comissão ANAMATRA MULHERES constitui-se em grupo de trabalho de natureza associativa e de assessoramento da direção da Associação Nacional, instituída em razão de deliberação da Assembleia Geral do 19º Congresso Nacional de Magistrados do Trabalho – CONAMAT, conforme a 18ª tese aprovada, e considerando as aprovações, ainda, da Diretoria Executiva (biênio 2019-2021, na reunião do dia 12 de agosto de 2019, segunda-feira) e do Conselho de Representantes (reunião do dia 19 de setembro de 2019, em Cambuí-SC), com o objetivo principal de oferecer visibilidade às questões relacionadas às magistradas do trabalho, no panorama de desigualdade estrutural entre homens e mulheres.

IV. Objetivos específicos

1) sensibilização da comunidade de magistradas e magistrados sobre a existência de assimetrias substanciais entre os gêneros, sendo necessária a tomada de consciência da discriminação velada e explícita em relação às mulheres, principalmente nos postos de exercício do poder e tomada de decisão;

2) reflexão sobre o tema da desigualdade de gênero em múltiplos vieses, com ênfase na magistrada e, em especial, em relação à magistrada do trabalho, mediante produção de estudos, material informativo, artigos, notas técnicas, pesquisas, seminários;

3) inserção, nos eventos da ANAMATRA, de espaço ao debate sobre os temas de desigualdade de gênero, principalmente no CONAMAT, mediante painéis, mesas redondas, palestras;

4) elaboração de sugestões à apreciação da diretoria da ANAMATRA no que diz respeito a possíveis políticas de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário e no âmbito associativo, induzindo e estimulando às associações locais a adotarem postura de atuação na temática, quicá com a instituição de grupos de estudo ou comissões similares.

5) acompanhamento e diálogo sobre o tema, em seu aspecto amplificado, no âmbito nacional e transnacional, com sugestão de atuação à diretoria da ANAMATRA.

V. Ações para concretização dos objetivos

1) o ponto nuclear de atuação da Comissão ANAMATRA MULHERES, em um primeiro momento, diz respeito à tentativa de tornar visível a magistrada, em especial, no ramo trabalhista do Poder Judiciário, estimulando a tomada de consciência sobre o tema mediante o recurso da oferta da fala às magistradas. Em que pese o ambiente favorável, mundialmente, em relação ao debate, é importante perceber que não há homogeneidade de conscientização sobre as assimetrias estruturais envolvendo mulheres e homens no âmbito da magistratura. Retirar a mulher da condição de invisibilidade pode contribuir à ramificação da tomada de consciência, o que pode ser feito por entrevistas e vídeos curtos, por exemplo, com nomes femininos da magistratura do trabalho;

2) Para sensibilização da comunidade de magistradas e magistrados sobre a existência de assimetrias substanciais entre os gêneros, importante o tecer juntos, adotando-se posição de solidariedade, também, dos homens que integram a magistratura. Apenas para referência, atente-se ao movimento mundial “Eles por elas” (heforshe), que age com este objetivo;

3) Como as percepções sobre a existência de discriminação de gênero são próprias da singularidade de cada indivíduo e de sua atuação em sociedade, necessária ação política específica para contribuir na tomada de consciência do maior número de magistrados e magistradas e, visando-se atingir este objetivo, à comissão ANAMATRA MULHERES caberá sugestão de realização de debates, cursos de formação, publicações, elaboração de notas técnicas, utilização das mídias eletrônicas (estas grandes facilitadoras para o que já vem sendo denominado quarta onda do feminismo), de forma a proporcionar acúmulo sobre o tema;

4) No sentido de produzir de acúmulo sobre a temática, interessante a publicação de obra coletiva pela ANAMATRA, envolvendo mulheres magistradas e o tema da isonomia de gênero;

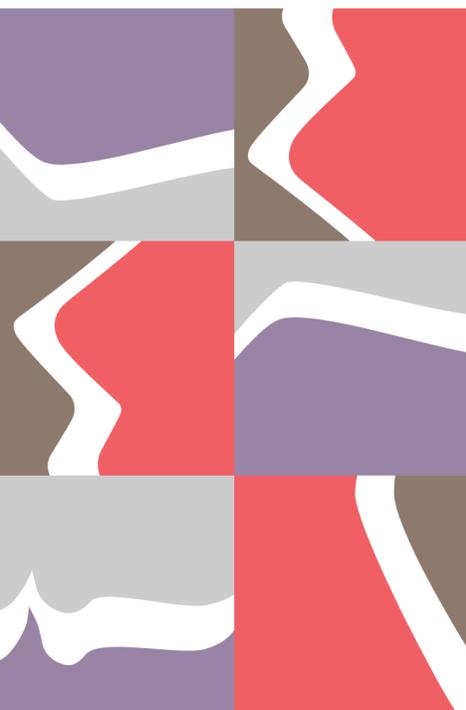
5) Para a concretização dos objetivos traçados, de especial relevância a criação de um link, visível e de fácil acesso, no sítio da ANAMATRA, junto à rede mundial de computadores, que proporcione um ambiente amigável e intuitivo para publicização dos normativos, material informativo, indicação de leitura e produção da Comissão ANAMATRA MULHERES;

6) Em sintonia com a ação anterior, a criação de uma logomarca para a Comissão ANAMATRA MULHERES proporcionará maior visibilidade e identificação com o tema;

7) A Comissão ANAMATRA MULHERES deverá formular sugestões à apreciação da diretoria da ANAMATRA no que diz respeito a possíveis políticas de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário e no âmbito associativo, firmando-se parcerias, convênios e instrumentos similares que proporcionem melhoria de atuação na área, incluindo-se Escolas Judiciais e Associativas.

Documentos Constitutivos e Normativos

Regulamento Comissão Anamatra Mulheres 14/10/2019

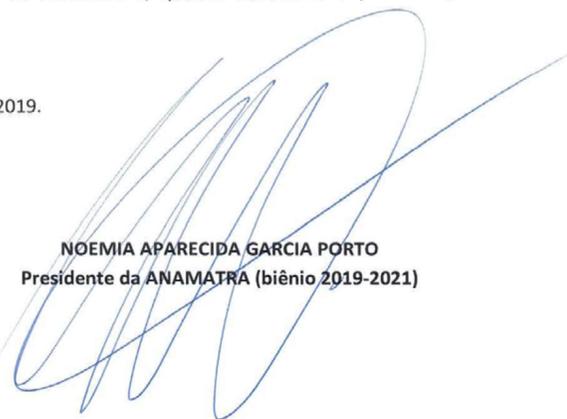


8) Mostra-se importante o acompanhamento e diálogo sobre o tema, em seu aspecto amplificado, no âmbito nacional e transnacional, devendo a Comissão ANAMATRA MULHERES sugerir à diretoria da ANAMATRA a participação em eventos que discutam a temática e ofereçam visibilidade à magistratura feminina, com atuação da presidência da ANAMATRA, que ostenta a representação legítima da Associação em todos os assuntos relacionados à Magistratura do Trabalho.

VI. Reuniões e atividades

A comissão ANAMATRA MULHERES se reunirá conforme convocação que for realizada por sua presidente. A presidência da ANAMATRA poderá delegar a função da presidência da comissão para outra diretora, mediante ato específico. As reuniões, presenciais, e/ou a distância, serão providenciadas pela ANAMATRA, às expensas da entidade nacional, sem prejuízo de possíveis colaborações, para o fortalecimento desse coletivo, das AMATRAS. A presidente da comissão definirá a dinâmica das reuniões. As deliberações da comissão permanente deverão ser encaminhadas à Diretoria da Anamatra e, quando necessário e pertinente, ao Conselho de Representantes.

Brasília (DF), 14.10.2019.



NOEMIA APARECIDA GARCIA PORTO
Presidente da ANAMATRA (biênio 2019-2021)

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br

Documentos Constitutivos e Normativos

Portaria nº 020/2019
16/10/2019



PORTARIA nº 020/2019

A Presidente da ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto, no cumprimento das atribuições estatutárias (art. 22, inciso VII e nos termos do requerimento aprovado pela Diretoria e Conselho de Representantes da Anamatra), nomeia e constitui a **Comissão Permanente Anamatra Mulheres** para o biênio 2019/2021, composta pelas juízas do Trabalho abaixo relacionadas, especialmente designada para atuar em auxílio e conforme os objetivos da entidade nacional dos magistrados da Justiça do Trabalho, até posterior deliberação.

- Noemia Aparecida Garcia Porto - Presidente da Anamatra e que presidirá a Comissão – noemiagarcia.porto@gmail.com
- Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves - Conselheira Fiscal da Anamatra – danielalustoza@gmail.com
- Deizimar Mendonça Oliveira - Amatra 23/ representante da Região Centro-Oeste – deizimar@globo.com
- Laura Cavalcanti de Morais Botelho - Amatra 6 / representante da Região Nordeste – lauracmorais@hotmail.com
- Odaise Cristina Picanço Benjamin Martins - Amatra 8 / representante da região Norte – odaisemartins@gmail.com
- Patrícia Maeda - Amatra 15 / representante da Região Sudeste – patricia.maeda@yahoo.com
- Vanessa Karam de Chueiri Sanches - Amatra 9 / representante da Região Sul – vanessakcsanches@hotmail.com

Encaminhe-se cópia desta Portaria aos membros da Comissão.

Fica revogada a Portaria nº 022/2018.

Brasília/DF, 16 de outubro de 2019.


Noemia Porto
Presidente da ANAMATRA

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park. Brasil 21 - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322-0266 - www.anamatra.org.br




COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Documentos Constitutivos e Normativos

Ata da primeira reunião da Comissão Permanente Anamatra Mulheres – 05/12/2019



Ata da primeira reunião da Comissão Permanente Anamatra Mulheres

05.12.2019

Às 10:00h horas, do dia 05 de dezembro de 2019, na sede da Anamatra, reuniram-se, sob a presidência da juíza Noemia Porto, as seguintes integrantes da Comissão Permanente Anamatra Mulheres: Laura Botelho (Amatra 6/representante da Região Nordeste); Deizimar Oliveira (Amatra 23/representante da Região Centro-Oeste); Odaise Cristina Martins (Amatra 8/representante da região Norte); Patrícia Maeda (Amatra 15/representante da Região Sudeste); e Vanessa Sanches (Amatra 9/representante da Região Sul), com a finalidade de tratar dos temas detalhados a seguir.

Aberta a reunião, Noemia Porto, Presidente da Anamatra, cumprimentou as presentes e ressaltou a sua alegria com a criação da comissão permanente, destacando a importância da representatividade regional. As integrantes da Comissão Anamatra Mulheres se apresentaram. Noemia pontuou que a Anamatra faz parte do grupo de trabalho da Resolução nº 255, do CNJ, comprometendo-se a levar os aportes da comissão ao citado grupo. Em seguida, abordou a reunião realizada na Anamatra em dezembro de 2018, quando foram feitos encaminhamentos que partiram de ideias das lideranças associativas femininas presentes. Naquela ocasião, foram aprovadas, por unanimidade, diversas ementas e nem todas foram efetivamente trabalhadas, considerando o intervalo entre o término de uma gestão e o início de outra na Anamatra. A partir das ementas que estão arquivadas na Anamatra, idealizadas na reunião de lideranças associativas, vários temas foram discutidos. Noemia ressaltou que um painel do Conamat 2020, que se realizará em Porto de Galinhas, abordará a igualdade de gênero, diversidade e questões afins. A comissão científica tem procurado também observar a necessária distribuição dos nomes dos palestrantes e convidados entre homens e mulheres, na mesma proporção. No caso do Conamat, estaria na linha do que foi definido pelas lideranças na reunião de dezembro de 2018. Noemia, na mesma linha daquelas ementas, sugeriu a realização de um evento em março, durante o qual, dentre outros objetivos, poderão ser mapeados importantes temas que poderão constar em teses para apreciação no Conamat. Patrícia sugeriu a abertura de uma aba no site da Anamatra, com o link para o assunto “Anamatra Mulheres”, a fim de se tornar acessível o respectivo conteúdo aos interessados. Outra sugestão diz respeito à ausência de referência de gênero no PJE. Noemia

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



2

mencionou que essa questão já foi colocada e cabe, por ora, observar se o devido encaminhamento será feito para correção do Pje, permitindo-se a referência à pessoa da magistrada, da desembargadora. A partir de sugestão de Patrícia, restou encaminhado que a comissão deverá propor que o PJE tenha campos destinados à identificação de gênero e raça, permitindo traçar um cenário e que sejam levantados os dados. Isso será importante no futuro para estudos que possam se ocupar da temática e da produção de decisões judiciais. Pela via do Diretor de Informática, Marco Aurélio Treviso, que teve deferida a sua participação em todos os grupos que tratam de inteligência artificial, tecnologia, etc., no CNJ, a comissão demandará a identificação de gênero e raça na propositura das ações. Da mesma forma, ao diretor será renovada a necessidade que se atue para que seja viável a identificação de gênero dos magistrados/magistradas e servidores/servidoras. Odaise apresentou a sugestão de se realizar uma pesquisa de opinião/questionário com as magistradas. Noemia ressaltou que haverá a criação de App para consulta, captação de dados e que a experiência já foi realizada em relação aos portadores de deficiência e ao teletrabalho. Assim, o associado responderá à pesquisa pelo aplicativo. A partir de uma pesquisa a ser realizada, seria elaborada uma nota técnica. A Ajufe teve experiência similar. Laura falou do trabalho que fez na sexta região, quando realizou pesquisa com um grupo de magistradas com foco nas dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação dos diversos papéis. Vanessa pontuou as dificuldades das mulheres em ocupar os espaços, eis que não há uma estrutura de compatibilização possível. Ressaltou que deveria haver um compromisso maior das administrações. Deizimar relatou que, no comitê do seu regional, solicitou que trinta por cento das capacitações que envolvessem gestão fossem preenchidas com mulheres. Patrícia sugeriu que as integrantes da comissão comessem a escrever, provocando o debate. Noemia destacou que o fato de a Anamatra dispor de assessoria de comunicação ajudará na elaboração de vídeos, cards e outros materiais para divulgação do trabalho da comissão e do evento de março. Na reunião da comissão temporária, no item “a”, sugeriu-se que a pesquisa seja mais ampla através do App. Há necessidade da redação de um formulário, sendo recomendável que a pesquisa não demande mais do que cinco minutos para o preenchimento, a fim de gerar um maior volume de participações. O formulário deve contemplar gênero, região, cargo, status na carreira, estrutura física para o trabalho, além de ter questões abertas, que possam revelar também um sentimento dos (as) participantes. Laura ficou de propor uma quesitação para a

3

pesquisa, devendo contar com a participação das demais integrantes da comissão. Noemia sugeriu que buscássemos pelos menos 500 respondentes. Após a captação dos dados, será feita uma minuta de nota técnica, a fim de ser divulgada no Conamat. Noemia também sugeriu uma identidade visual para o nosso Anamatra Mulheres. Sobre o encontro de março, há necessidade de definir o formato. Poderia ter colegas convidadas de outros segmentos: advocacia, Ministério Público, universidades, no estilo roda de conversas. Isso seria para o turno da manhã. À tarde, haveria oficinas e debates de determinados temas com as participantes. Além disso, as Amatras indicariam duas ou três pessoas. Foi deliberada a realização do evento no dia 19.03, das 10:00 às 18:00h. Pode haver a produção de “papers” e texto a partir das temáticas trabalhadas, com a colocação na mídia interna e externa. Também será solicitado que as Amatras tragam boas práticas para as discussões do turno da tarde. Noemia sugeriu ofício para o novo diretor ou diretora da Enamat, renovando a importância da formação continuada que aborde as questões de gênero. Luciana Conforti deverá levar a mesma demanda para o Conematra. Foi colocada para debate a demanda da colega Ananda TorresTostes, da 15ª Região. Ela propôs criar condições de trabalho mais justas para juízas substitutas móveis gestantes e lactantes. Ressaltou que já existem iniciativas importantes no Judiciário envolvendo servidoras, a exemplo do Programa de Assistência à Mãe Nutriz no âmbito da Justiça Eleitoral do Paraná, criado em setembro desse ano. Também a Lei 13. nº 363/2016 estabeleceu direitos e garantias para advogadas em tais condições. Destacou que não obteve notícia de regulamentação nacional ou regional que estabeleça regra mais favorável em designações para juízas gestantes e lactantes. Deizimar sugeriu que antes fosse feito um diagnóstico desse tema, o que será possível incluindo tema acerca da condição das magistradas gestantes e lactantes no mesmo questionário que já será realizado, conforme definido em linhas pretéritas. Após esse diagnóstico, renova-se o debate envolvendo possíveis medidas de equalização. Laura pontuou que na sexta região não existe a redistribuição de processos para as mães que entram em licença maternidade. Odaise aduziu que, na sua região, também não há previsão. As demais integrantes presentes mencionaram que nos seus regionais existe tal previsão. Laura sugeriu que fosse proposta a ausência de designação nos dias que antecedem o parto, o que já ocorreu em gestão anterior da Corregedoria do TRT6. Quanto à redistribuição, alguns Tribunais preveem uma compensação proporcional da juíza que foi beneficiada pela redistribuição. Noemia pontuou que outros afastamentos podem receber o

Documentos Constitutivos e Normativos

Ata da primeira reunião da Comissão Permanente Anamatra Mulheres – 05/12/2019

mesmo tratamento e que a questão deveria ser sugerida como item de pauta para a comissão dos magistrados substitutos, já que a matéria transcende o gênero, a exemplo de licenças médicas mais longas de magistrados e magistradas. Patrícia sugeriu um canal de comunicação direto com a comissão. Noemia propôs a criação de aba “Anamatra Mulheres” no App para recebimento de demandas (ouvidoria). Patrícia sugeriu a criação de uma conta de e-mail, que seria compartilhada entre os membros da comissão. Aprovadas por unanimidade as ideias dos dois canais, permitindo uma fluidez da comunicação. Quanto à ementa “d”, sugeriu-se levantar esses dados para debate na tarde do evento de março. Deisimar sugeriu que formatássemos um banco de dados de livros e filmes que tratem das questões de igualdade de gênero. Noemia propôs colocar na aba própria do site, incluindo links de textos interessantes, bibliografia, eventos, galeria de fotos etc. Laura mencionou que já trabalha as cartilhas do MPT no TJC em Pernambuco. Deizimar sugeriu incluir esse tema nacionalmente no TJC. Noemia expôs que, no último encontro nacional, ficou definido o próximo tema para 2020: “Mulher, trabalho e sociedade”. Patrícia sugeriu firmar parcerias com a ONU Mulheres, Ajufe Mulheres, ONGs que combatem violência contra as mulheres. Noemia mencionou que seria importante a realização de visitas institucionais para nos apresentarmos. Para a impossibilidade de visitas, seriam elaboradas cartas de apresentação, mencionando a criação da comissão e os seus objetivos. Noemia já sugeriu uma tese para o Conamat: Anamatra incluir em sua agenda a demanda para que todos os TRTs criem comitês de igualdade, com a participação de representantes das Amatras. Quanto à ementa “j”, foi a primeira vez que houve espaços de recreação em todos os espaços de disputa desportiva. Houve crítica de ausência de recreadores, tendo havido também a sugestão de contratação com pagamento pelos interessados, com valor reduzido, diante de convênio que possa ser firmado. Como última deliberação, ficou definido o encaminhamento de listagem de e-mail das Amatras da região representada por cada membro, com carta de apresentação e indicação do endereço eletrônico para encaminhamento das demandas, tudo com o apoio do setor de cadastramento.

Considerando as discussões e deliberações supra, serão acionadas as pastas e setores competentes da Anamatra para os devidos encaminhamentos. Criação de uma aba no site da Anamatra, com o link para o assunto “Anamatra Mulheres”, a fim de se tornar acessível o respectivo conteúdo aos interessados. Diretoria de Informática: a) atuação para que seja possível a identificação no Pje de gênero e raça dos magistrados/magistradas e servidores/servidoras

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br

prolatores das decisões; b) questionário (de preferência já com o uso do App) que contemple gênero, região, cargo, status na carreira, estrutura física para o trabalho, além de ter questões abertas, que possam revelar também um sentimento dos (as) participantes; contemplar, ainda, quesito sobre condições para grávidas e lactantes; c) criar uma conta/e-mail que será um canal de comunicação direto com a comissão; d) criação de aba “Anamatra Mulheres” no App para recebimento de demandas (ouvidoria). Diretoria de Ensino e Cultura: evento a ser realizado em 19 de março, das 10 às 18 h (modelo mesa redonda no período da manhã com várias convidadas; à tarde, oficinas); as Amatras indicarão duas ou três pessoas; para a ENAMAT e CONEMATRA: atuar renovando a importância da formação continuada que aborde as questões de gênero, diversidade e isonomia. Secretaria-Geral: encaminhamento de listagem de e-mail das associadas das Amatras da cinco regiões para cada uma das respectivas representantes, a fim de que seja encaminhada carta de apresentação e indicação do endereço eletrônico para encaminhamento das demandas.

Sem mais, a reunião foi encerrada às 16h. Reunião presidida por Noemia Porto e secretariada por Laura Botelho.



Noemia Porto
Presidente da ANAMATRA

Laura Botelho
Secretária ad hoc

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br



Normativos do Poder Judiciário

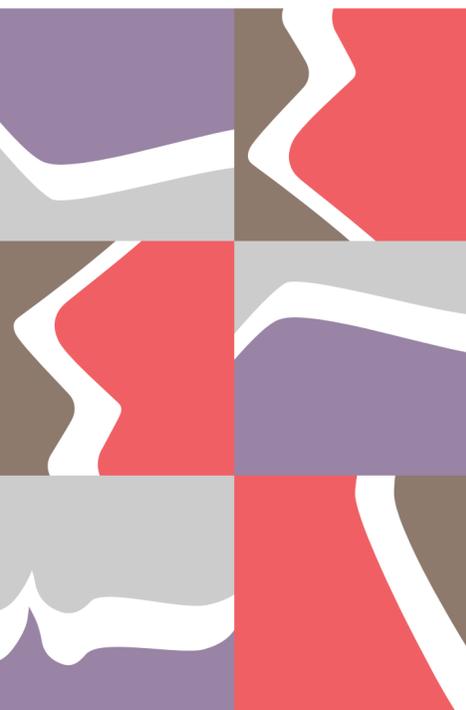
Resolução CSJT Nº 141/2014 – 26/09/2014



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Caderno Administrativo
Conselho Superior da Justiça do Trabalho

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº1574/2014

Data da disponibilização: Segunda-feira, 06 de Outubro de 2014.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1, Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF CEP: 70070943
Ministro Conselheiro Antônio José de Barros Levenhagen Presidente	Telefone(s) : (61) 3043-4062 (61) 3043-7439 (61) 3043-3060
Ministro Conselheiro Ives Gandra Martins Filho Vice-Presidente	
Ministro Conselheiro Brito Pereira Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho	

Coordenadoria Processual

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO CSJT N.º 141/2014

RESOLUÇÃO CSJT Nº 141, DE 26 DE SETEMBRO DE 2014.

Dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária realizada em 26 de setembro de 2014, sob a presidência do Ex.mo Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Ex.mos Ministros Conselheiros João Batista Brito Pereira, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa e os Ex.mos Desembargadores Conselheiros David Alves de Mello Júnior, Elaine Machado Vasconcelos, Maria Doralice Novaes, Carlos Coelho de Miranda Freire e Altino Pedrozo dos Santos. Presentes a Ex.ma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dr.a Eliane Araque dos Santos, e o Ex.mo Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, Juiz Paulo Luiz Schmidt,

Considerando o disposto no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que estabelece como direito de todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Considerando as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e demais legislações referentes à segurança e saúde do trabalho, bem como à acessibilidade;

Considerando o conceito moderno de ergonomia que contempla todas as dimensões do ser humano em suas relações de trabalho, incluindo os aspectos psicossociais, as evoluções tecnológicas e dos processos de trabalho;

Considerando a preocupação da Justiça do Trabalho com a saúde laboral de seus magistrados e servidores;

Considerando que é de responsabilidade dos Tribunais Regionais do Trabalho a promoção da saúde ocupacional e a prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho de seus magistrados, servidores e demais colaboradores, no que couber;

Considerando a decisão proferida pelo Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nos autos do Processo CSJT nº AN-9325-23.2013.5.90.0000,

RESOLVE

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Código para aferir autenticidade deste caderno: 79312



Art. 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho implementarão ações destinadas à promoção da saúde ocupacional e à prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho e acidentes de trabalho de seus magistrados e servidores, observadas as diretrizes constantes desta Resolução.

Parágrafo único. Os serviços de saúde dos Tribunais Regionais do Trabalho deverão priorizar as ações a que se refere o caput deste artigo, sem prejuízo das perícias previstas na legislação vigente.

Capítulo II Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Art. 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho manterão Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que terá como objetivo a preservação da saúde e da integridade de seus magistrados e servidores frente aos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.

§ 1º Consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes existentes no ambiente de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos magistrados e servidores.

§ 2º O PPRA deverá considerar os riscos advindos da não adequação dos ambientes às pessoas com deficiências, analisando-se as condições de acessibilidade de acordo com a legislação vigente.

Art. 3º O PPRA será gerenciado pela área de saúde e elaborado, implementado, acompanhado e avaliado, preferencialmente, pelas áreas especializadas em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Parágrafo único. Caso inexistam profissionais especializados nas áreas mencionadas no caput, poderá ser contratada, temporariamente, consultoria para o desenvolvimento do PPRA.

Art. 4º O PPRA terá caráter permanente e deverá conter as seguintes etapas:

- I - antecipação e reconhecimento dos riscos;
- II - estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;
- III - avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;
- IV - implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;
- V - monitoramento da exposição aos riscos;
- VI - registro e divulgação dos dados.

Parágrafo único. O documento base do PPRA deverá ser revisto no mínimo uma vez ao ano, por meio da análise global, com o objetivo de avaliar seu desenvolvimento e efetivar ajustes necessários no estabelecimento de metas, prioridades e cronograma.

Art. 5º O PPRA deverá estar articulado com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, de que trata o Capítulo II desta Resolução, bem como observar as normas regulamentares relativas à ergonomia, aos equipamentos de proteção individual e à acessibilidade.

Capítulo III Do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

Art. 6º Os Tribunais Regionais do Trabalho manterão Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) que terá caráter de prevenção, de rastreamento e de diagnóstico precoce dos agravos à saúde, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou de danos irreversíveis à saúde de seus magistrados e servidores.

Parágrafo único. O PCMSO será gerenciado pela área de saúde dos Tribunais Regionais e será coordenado por um médico do trabalho, preferencialmente do quadro próprio, que deverá interagir com outras unidades organizacionais para o desenvolvimento de suas ações, em especial com a Comissão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, de que trata o Capítulo IV desta Resolução.

Art. 7º O PCMSO deve incluir, dentre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:

- I - admissional;
- II - periódico;
- III - de retorno ao trabalho;
- IV - de mudança de função; e
- V - de afastamento definitivo.

§ 1º Ficará a critério do médico coordenador do PCMSO a definição da periodicidade da realização do exame periódico, sendo obrigatória, no mínimo, a cada dois anos, salvo para as atividades nas quais haja legislação específica.

§ 2º O exame de retorno ao trabalho será realizado no primeiro dia da volta ao trabalho, quando o afastamento, por motivo de doença ou acidente, for por período igual ou superior a trinta dias, podendo a área médica dispensar a avaliação clínica.

Código para aferir autenticidade deste caderno: 79312

§ 3º O exame de mudança de função será realizado sempre que ocorrer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição do servidor a risco diferente daquele a que estava exposto, devendo ocorrer antes da mudança.

§ 4º O exame de afastamento definitivo será realizado dentro dos 30 dias que antecederem o desligamento do magistrado ou do servidor, podendo ser dispensado somente nos casos de aposentadoria por invalidez ou quando o magistrado ou o servidor tiver passado por exame médico ocupacional nos doze meses anteriores ao desligamento.

§ 5º Os exames complementares que irão subsidiar os exames clínicos ocupacionais serão sugeridos em manual de orientações a ser elaborado pela Comissão Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho, instituída pelo Ato CSJT.GP.SG.CGPEs Nº 391/2012 e alterada pelos Atos CSJT.GP.SG.CGPEs Nº 290/2013 e CSJT.GP.SG.Nº 210/2014.

Capítulo IV Da Comissão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

Art. 8º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão constituir comissão responsável pela Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, vinculada à área de saúde, que terá como atribuições, principalmente:

I – promover periodicamente ações educativas para magistrados e servidores a respeito das doenças ocupacionais e dos acidentes em serviço;

II – atuar, em conjunto com as demais áreas do Tribunal, no desenvolvimento e na implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), para adoção de medidas corretivas e/ou preventivas identificadas nos referidos programas;

III – analisar, investigar, reconhecer/emitar laudos, apontar as causas e registrar os acidentes em serviço e as doenças ocupacionais ocorridos;

IV – elaborar laudos de insalubridade e de periculosidade no âmbito do Tribunal;

V – atuar em conjunto com as áreas do Tribunal que desenvolvem atividades de promoção da saúde, de qualidade de vida, de organização do trabalho e/ou de ações relativas à prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho;

VI – atuar, em conjunto com as demais áreas do Tribunal, na adequação de mobiliário e de equipamentos, na correção das condições ambientais, na melhoria da rotina e da organização do trabalho existentes, bem como na implantação de instalações físicas e tecnológicas, quando solicitados; e

VII – propor a interdição de posto de trabalho, máquina ou equipamento, total ou parcialmente, quando constatada situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física pessoal ou coletiva, mediante a emissão de laudo técnico que indique o risco verificado e especifique as medidas corretivas que deverão ser adotadas.

Art. 9º A Comissão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho será composta por servidores do Tribunal com comprovada formação e qualificação em áreas relacionadas à saúde e à segurança do trabalho.

§ 1º O número de servidores que farão parte da comissão deverá ser proporcional ao quantitativo de servidores no Tribunal.

§ 2º O Tribunal Regional do Trabalho que possuir na estrutura da área de saúde uma unidade organizacional composta por profissionais qualificados para realizar as atribuições relacionadas à engenharia de segurança e medicina do trabalho fica dispensado de constituir a comissão de que trata este capítulo.

§ 3º O Tribunal Regional do Trabalho que não possuir servidores especializados para compor a comissão poderá contratar temporariamente consultoria para o exercício das atribuições estabelecidas neste capítulo.

Capítulo V Disposições Finais

Art. 10. A Comissão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, em conjunto com a unidade de saúde do Tribunal, encaminhará relatório estatístico anual à Administração do Tribunal, conforme detalhamento sugerido no Manual de Orientações.

Parágrafo único. O relatório mencionado no caput objetiva embasar a Administração para a tomada de decisões, visando à prevenção de riscos e doenças dos magistrados e dos servidores e das demais pessoas que compõem a força de trabalho do Tribunal.

Art. 11. Os Tribunais Regionais do Trabalho encaminharão para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, até o mês de fevereiro de cada ano, as estatísticas relacionadas à saúde ocupacional e acidentes em serviço, para compor o banco de dados da Justiça do Trabalho, conforme modelo estabelecido no Manual de Orientações.

Art. 12. A Coordenadoria de Gestão de Pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho exercerá o acompanhamento do disposto nesta Resolução.

Art. 13. Os Tribunais Regionais do Trabalho exigirão das empresas contratadas para prestação de serviços terceirizados a observância do disposto no art. 7º desta Resolução.

Código para aferir autenticidade deste caderno: 79312



Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CSJT Nº 141/2014 – 26/09/2014

Art. 14. O Manual de Orientações deverá ser elaborado pela Comissão Nacional de Saúde e Segurança do Trabalho, instituída mediante o Ato CSJT.GP.SG.CGPEs Nº 391/2012 e alterado pelos Atos CSJT.GP.SG.CGPEs Nº 290/2013 e CSJT.GP.SG. Nº 210/2014, no prazo de noventa dias a contar da publicação desta Resolução.

Art. 15. Revoga-se a Resolução CSJT Nº 84, de 23 de agosto de 2011.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 26 de setembro de 2014.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

RESOLUÇÃO CSJT N.º 143/2014
RESOLUÇÃO CSJT Nº 143, DE 26 DE SETEMBRO DE 2014.

Regulamenta, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus, a regra prevista no art. 18, § 3º, da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, com a redação conferida pela Lei nº 12.774, de 28 de dezembro de 2012.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária realizada em 26 de setembro de 2014, sob a presidência do Ex.mo Ministro Conselheiro Antonio José de Barros Levenhagen, presentes os Ex.mos Ministros Conselheiros João Batista Brito Pereira, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa e os Ex.mos Desembargadores Conselheiros David Alves de Mello Júnior, Elaine Machado Vasconcelos, Maria Doralice Novaes, Carlos Coelho de Miranda Freire e Altino Pedrozo dos Santos. Presentes a Ex.ma Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Eliane Araque dos Santos, e o Ex.mo Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, Juiz Paulo Luiz Schmidt,

Considerando a edição da Lei nº 12.774, de 28 de dezembro de 2012, que altera a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União, fixa os valores de sua remuneração e dá outras providências;

Considerando o disposto no art. 26 da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que confere competência ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho para baixar atos regulamentares necessários à aplicação da lei, observada a uniformidade de critérios e procedimentos;

Considerando a decisão proferida pelo Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho nos autos do Processo CSJT nº PP-8707-78.2013.5.90.0000,

RESOLVE

Art. 1º A partir de 31 de dezembro de 2012, os servidores e empregados públicos cedidos aos Tribunais Regionais do Trabalho, nos termos do art. 93 da Lei nº 8.112/90, investidos em função comissionada, perceberão a remuneração do seu cargo efetivo ou emprego permanente acrescida do valor da função comissionada constante do Anexo VIII da Lei nº 11.416/2006.

Art. 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho arcarão com o ônus da remuneração e dos encargos sociais definidos em lei dos servidores e empregados cedidos:

I - de órgãos e entidades dos Estados e Municípios, assim como do Distrito Federal, cuja remuneração não seja custeada pela União;

II - de empresas públicas e sociedades de economia mista que não percebam recursos financeiros do Tesouro Nacional para o custeio total ou parcial da folha de pagamento de pessoal.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão, quanto aos servidores cedidos dos órgãos e entidades de que trata o inciso I, efetuar o reembolso das despesas ao órgão cedente ou proceder ao pagamento diretamente em folha, deduzidos os descontos legais.

§ 2º Na hipótese de empregados cedidos das entidades de que trata o inciso II, a remuneração será paga pela entidade cedente, devendo o Tribunal Regional do Trabalho efetuar o reembolso no mês subsequente.

Art. 3º Para fins de reembolso, o órgão ou entidade cedente apresentará mensalmente planilha constando o valor dispendido, discriminado por parcela e servidor, acompanhada da comprovação de pagamento, devendo o Tribunal efetuar o reembolso no mês subsequente.

Art. 4º Em caso de opção do Tribunal pelo pagamento direto na folha, o servidor deverá apresentar ao Tribunal certidão do órgão cedente contendo todos os valores a serem pagos, discriminados por parcela, inclusive as consignações em folha, atualizando-a sempre que houver alteração.

§ 1º Na hipótese de que trata o caput, os Tribunais Regionais do Trabalho providenciarão o recolhimento dos encargos sociais diretamente aos órgãos competentes, aos quais os servidores cedidos encontram-se vinculados.

§ 2º O órgão cedente deverá concordar com essa opção, no ato da cessão ou de sua renovação, interrompendo de imediato o pagamento por ele efetuado.

Art. 5º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão adotar as providências necessárias ao retorno do servidor ao órgão de origem, quando da não apresentação dos documentos de que tratam os artigos 3º e 4º, após notificação ao servidor e ao órgão cedente.

Art. 6º As despesas decorrentes da remuneração e demais vantagens dos servidores e empregados cedidos deverão ocorrer, exclusivamente, no elemento de despesa 96, observando-se o Grupo de Natureza de Despesa (GND), segundo cada despesa (1 – Pessoal ou 3 - Outras Despesas Correntes).

Art. 7º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho cessionário.

Art. 8º Revoga-se a Resolução CSJT Nº 126, de 2 de maio de 2013.

Código para aferir autenticidade deste caderno: 79312

Normativos do Poder Judiciário

Resolução
CSJT
Nº 141/2014 –
26/09/2014


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CNJ Nº 207/2015 – 15/10/2015



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Texto compilado a partir da redação dada pela Resoluções nº [338/2020](#).

RESOLUÇÃO Nº 207, DE 15 DE OUTUBRO DE 2015.

Institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ), no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO a missão do CNJ de coordenar o planejamento e a gestão estratégica do Poder Judiciário, bem como zelar pela observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a saúde é direito de todos e dever do Estado (Constituição Federal, art.196);

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em sintonia com a Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Constituição Federal, art. 7º, XXII, combinado com o art. 39, § 3º);

CONSIDERANDO o dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o de trabalho (Constituição Federal, art. 170, VI e 225, caput, e § 1º, V e VI);

CONSIDERANDO a importância da preservação da saúde de magistrados e servidores para o alcance dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, a teor da Resolução CNJ 198, 1º de julho de 2014;

CONSIDERANDO a diretriz estratégica aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, de zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho;

CONSIDERANDO a responsabilidade das instituições pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores e, para tanto, a necessidade de se estabelecer princípios e diretrizes para nortear a atuação dos órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a necessidade de se conscientizar magistrados e servidores acerca da responsabilidade individual e coletiva para com a saúde e a manutenção de ambientes, processos e condições de trabalho saudáveis;

CONSIDERANDO os estudos realizados pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria 43, de 1º de abril de 2014, e o decidido pelo Plenário do Conselho Nacional de Justiça nos autos do procedimento Comissão 0002694-



78.2014.2.00.0000 na 218ª Sessão Ordinária, realizada em 6 de outubro de 2015;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º É instituída a Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário, nos termos desta Resolução, com os seguintes objetivos:

I – definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para a implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores;

II – coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial em saúde, promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores a fomentar a construção e a manutenção de meio ambiente de trabalho seguro e saudável e, assim, assegurar o alcance dos propósitos estabelecidos no Plano Estratégico do Poder Judiciário; e

III – instituir e monitorar a Rede de Atenção à Saúde, priorizando-se o compartilhamento de experiências e a uniformização de critérios, procedimentos e prontuários, respeitadas as peculiaridades locais.

Art. 2º Para os fins desta Resolução, considera-se:

I – Saúde: estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças (Preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde);

II – Atenção Integral à Saúde: conjunto de medidas adotadas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo e das condições de trabalho e dos hábitos de vida, e de propiciar que estes ambientes, processo e condições contribuam para a saúde dos seus agentes;

III – Ações em Saúde: todas as iniciativas e medidas voltadas para a atenção integral à saúde e organizadas em assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e vigilância em saúde, alinhadas às diretrizes dos órgãos oficiais de saúde;

IV – Integralidade das ações em saúde: conjunto de atividades, individuais e coletivas, articuladas para potencializar essas ações;

V – Ambiente de Trabalho: conjunto de bens, instrumentos e meios de natureza material e imaterial, no qual são exercidas atividades laborais. Representa o complexo de fatores que estão presentes no local de trabalho e interagem com os seus agentes;

VI – Processo de Trabalho: conjunto de recursos e atividades organizadas e inter-relacionadas, desenvolvidas individualmente ou em equipe, que transformam insumos, produzem serviços e que podem interferir na saúde física e psíquica;

VII – Condições de Trabalho: características do ambiente e da organização do trabalho e a mediação física-estrutural entre o ser humano e o trabalho que podem afetar a saúde;

VIII – Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional;

IX – Assistência à Saúde: ações ou iniciativas, diretas ou indiretas, que visam a prevenção, a detecção precoce, o tratamento de doenças e a reabilitação da saúde, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde;

X – Perícia Oficial em Saúde: ação médica e odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde para o exercício de atividades laborais e para outras ações administrativas que, por determinação legal, exijam a formação de junta médica-odontológica ou perícia singular;

XI – Promoção da saúde: conjunto de ações com o objetivo de informar e motivar a atuação, individual e coletiva, na melhoria da saúde;

XII – Prevenção em Saúde: conjunto de ações com o objetivo de intervenção preventiva ou precoce no processo de adoecimento;

XIII – Vigilância em Saúde: conjunto de ações contínuas e sistemáticas que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho e que tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde;

XIV – Unidades de Saúde: serviços integrantes da estrutura interna das instituições voltados para a atenção integral à saúde de magistrados e servidores;

XV – Equipe Multiprofissional: equipe composta por profissionais de diferentes formações e especialidades em saúde para atuar nas ações em saúde, agregando esforços para analisar e intervir sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, com relação de interdependência e complementaridade, resguardadas suas competências;

XVI – Transdisciplinaridade: compartilhamento de saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam a condição de saúde em suas relações com o trabalho;

XVII – Abordagem Biopsicossocial do processo saúde/doença: visão integral do ser e do adoecer que compreende as dimensões física, psicológica e social;

XVIII – Transversalidade: integração das áreas do conhecimento sobre a saúde ao conjunto das políticas e estratégias de ação;

Normativos do Poder Judiciário

**Resolução CNJ
Nº 207/2015 –
15/10/2015**


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

XIX – Intra e intersetorialidade: estratégias de articulação entre diferentes áreas, setores e instâncias de coordenação e deliberação para atendimento às necessidades da saúde dos magistrados e servidores.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios:

I – universalidade e transversalidade de ações, contemplando todos os magistrados e servidores ativos e inativos do Poder Judiciário, bem como seus dependentes;

II – abordagem biopsicossocial do processo saúde/doença;

III – integralidade das ações em saúde;

IV – democratização da governança desta Política e das ações em saúde;

V – intra e intersetorialidade das ações em saúde.

Art. 4º As atividades da Política serão norteadas pelas seguintes diretrizes:

I – Ações em saúde: planejar, realizar, monitorar avaliar e gerir iniciativas e medidas voltadas à atenção integral à saúde;

II – Infraestrutura: prover estrutura física e organizacional adequadas às unidades de saúde, em consonância com as normas técnicas;

III – Adequação orçamentária: garantir orçamento adequado à implementação e ao desenvolvimento da Política;

IV – Governança colaborativa da saúde: fomentar a participação de magistrados e servidores na governança da Política, favorecendo a descentralização e a democratização da tomada de decisões sobre o tema;

V – Diálogo intra e interinstitucional: incentivar o diálogo sobre o tema entre unidades do Tribunal, entre órgãos do Poder Judiciário e com instituições públicas e privadas, e desenvolver parcerias voltadas ao cumprimento dos seus objetivos;

VI – Produção e compartilhamento de informações: padronizar indicadores e incentivar a coleta uniforme de dados e o compartilhamento e a divulgação de informações sobre saúde, prioritariamente por meio eletrônico;

VII – Estudos e Pesquisas: fomentar estudos e pesquisas sobre promoção de saúde, prevenção de doenças, causas e consequências do absenteísmo por doença, e temas conexos, a fim de auxiliar a tomada de decisões;

VIII – Educação para a saúde: fomentar ações educativas, pedagógicas e de capacitação de magistrados e servidores sobre saúde e segurança no trabalho, conscientizando-os da responsabilidade individual e

coletiva para com a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros.

Parágrafo único. O CNJ e/ou os tribunais devem estabelecer indicadores, metas, programas, projetos e ações vinculados a cada diretriz, de forma alinhada ao Plano Estratégico do Poder Judiciário.

CAPÍTULO III DAS AÇÕES EM SAÚDE

Art. 5º Os tribunais devem, observadas as condições e realidades locais:

I – manter unidades de saúde no organograma da instituição, responsáveis pela assistência direta de caráter emergencial;

II – prestar assistência à saúde, de forma indireta, por meio de planos de saúde e/ou auxílio saúde, observados padrões mínimos de cobertura que poderão ser fixados pelo CNJ, bem como critérios de coparticipação.

§ 1º Os tribunais, o Conselho da Justiça Federal e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho podem realizar convênios entre si e entre instituições públicas para viabilizar a contratação de plano de saúde comum que ofereça melhores condições para seus usuários, sem prejuízo da eventual atuação do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º Os tribunais podem, observadas as previsões legais, fazer constar dos editais de licitação para contratação de serviços terceirizados a necessidade de a empresa contratada oferecer plano de saúde aos respectivos trabalhadores.

§ 3º As ações em saúde podem contemplar, no que couber, os trabalhadores terceirizados, especialmente quando não disponham de plano de saúde próprio.

Art. 6º São atribuições das unidades de saúde, sem prejuízo de outras estabelecidas em atos internos dos tribunais:

I – propor, coordenar e executar as ações em saúde;

II – prestar assistência à saúde de caráter emergencial;

III – realizar ações de promoção, prevenção e vigilância em saúde, tais como campanhas, pesquisas e ações de divulgação;

IV – realizar ou gerir exames periódicos de saúde;

V – proceder à análise ergonômica dos ambientes, processos e condições de trabalho;

VI – realizar perícias oficiais administrativas em saúde, promovendo a normatização e a uniformização dos critérios e procedimentos;

VII – realizar exames médicos admissional e, quando necessário, de retorno ao trabalho e demissional;

VIII – emitir ou homologar laudos de insalubridade e periculosidade;

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CNJ
Nº 207/2015 –
15/10/2015


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

IX – participar das análises de acidentes em serviço e doenças ocupacionais;

X – produzir e analisar dados estatísticos, tomando-os como subsídios para a propositura de novas ações na área de saúde.

§ 1º O disposto neste artigo não obsta, quando necessário, a contratação de instituição externa para auxiliar ou fornecer serviços especializados na área de saúde, observadas as previsões legais.

§ 2º As ações em saúde descritas no inciso I devem ser direcionadas, prioritariamente, à redução da incidência das patologias predominantes nos exames periódicos de saúde e aquelas identificadas como causas mais importantes de absenteísmo por doença.

§ 3º Para realizar as perícias oficiais em saúde de que trata o inciso VI, os tribunais podem solicitar auxílio de profissionais de saúde de outros órgãos do Poder Judiciário e de instituições públicas, facultada a utilização de videoconferência, conforme orientações dos órgãos regulamentadores.

§ 4º Para viabilizar a implementação do disposto no parágrafo anterior os tribunais devem compartilhar informações sobre a especialidade dos seus profissionais de saúde, quando inerente ao cargo, facultada a criação de cadastro nacional pelo CNJ.

Art. 7º Os tribunais devem adotar as providências necessárias para conferir estrutura física e organizacional adequadas às respectivas unidades de saúde, provendo-as com equipe multiprofissional especializada, com atuação transdisciplinar.

§ 1º A equipe de que trata o *caput* deve ser composta, no mínimo, por servidores das áreas de medicina, enfermagem, psicologia e serviço social.

§ 2º O dimensionamento da unidade de saúde deve levar em conta o número total de magistrados e servidores, a complexidade das ações em saúde executadas e as particularidades locais.

§ 3º A fim de assegurar maior autonomia e efetividade às ações de saúde, os tribunais devem vincular administrativamente as unidades de saúde diretamente à Direção Geral, à Direção do Foro ou à Presidência

§ 4º A direção das unidades de saúde deve ser exercida por profissionais de saúde, preferencialmente do quadro efetivo de pessoal dos órgãos do Poder Judiciário.

§ 5º Os tribunais devem fomentar ações educativas voltadas aos profissionais especializados das unidades de saúde, de forma a aprimorar sua qualificação técnica e permitir o alinhamento com as diretrizes desta Política.

Art. 7º -A A realização de exames médicos periódicos tem como objetivo, prioritariamente, a preservação da saúde dos membros do Poder Judiciário e seus servidores, ativos e inativos, também em função dos riscos existentes no ambiente de trabalho e de doenças ocupacionais ou profissionais. ([Inserido pela Resolução CNJ nº 338, de 07.10.2020](#))

§ 1º Os membros e servidores do Poder Judiciário em atividade serão submetidos a exames médicos periódicos, conforme programação adotada pelo órgão. ([Inserido pela Resolução CNJ nº 338, de 07.10.2020](#))

§ 2º É lícita a recusa na realização dos exames de que trata o § 1º, devendo ser consignada formalmente pelo convocado ou reduzida a termo pelo órgão ou entidade, não se aplicando a obrigatoriedade aos inativos. ([Inserido pela Resolução CNJ nº 338, de 07.10.2020](#))

§ 3º Os inativos, caso requeiram, poderão ser submetidos a exames médicos, nos mesmos moldes dos exames periódicos de saúde, conforme regulamentação de cada órgão. ([Inserido pela Resolução CNJ nº 338, de 07.10.2020](#))

§ 4º As despesas decorrentes deste artigo serão custeadas com os recursos destinados à assistência médica e odontológica aos membros do Poder Judiciário e seus servidores, nos limites das dotações orçamentárias consignadas. ([Inserido pela Resolução CNJ nº 338, de 07.10.2020](#))

§ 5º Os exames serão realizados conforme regulamento próprio, custeados integralmente pelo tribunal e poderão ser ressarcidos diretamente ao membro do Poder Judiciário e ao servidor, caso o órgão não forneça o serviço. ([Inserido pela Resolução CNJ nº 338, de 07.10.2020](#))

CAPÍTULO IV

DA GOVERNANÇA COLABORATIVA DA POLÍTICA DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE NO PODER JUDICIÁRIO

Art. 8º Esta Política será implementada e gerida pela Rede de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, constituída pelo Comitê Gestor Nacional (art. 9º) e pelos Comitês Gestores Locais (art. 11), sob a coordenação da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ.

Parágrafo único. Os órgãos do Poder Judiciário devem garantir a participação das entidades representativas de magistrados e servidores nos Comitês Gestores Nacional e Locais.

Art. 9º É instituído o Comitê Gestor Nacional de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, com as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos:

I – auxiliar a Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ na coordenação da Política e da Rede de Atenção Integral à Saúde;

II – orientar e acompanhar a execução da Política no âmbito dos tribunais;

III – propor ações ou procedimentos relativos à atenção integral à saúde;

IV – monitorar, avaliar e divulgar os resultados alcançados;

V – atuar na interlocução com o CNJ e com os Comitês Gestores Locais;

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CNJ
Nº 207/2015 –
15/10/2015

VI – fomentar a realização de reuniões, encontros, campanhas, eventos e pesquisas sobre temas relacionados à Política em nível nacional.

Art. 10. O Comitê Gestor Nacional terá a seguinte composição:

I – 2 (dois) Conselheiros do CNJ, sendo 1 (um) indicado pelo Presidente, que o coordenará, e 1 (um) indicado pela Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, que substituirá o coordenador em suas ausências e impedimentos;

II – 1 (um) Juiz Auxiliar da Presidência do CNJ;

III – 3 (três) Magistrados designados pelo Presidente do CNJ, contemplada, na medida do possível, a representatividade dos segmentos da Justiça e Tribunais Superiores;

IV – 3 (três) servidores da área de saúde designados pelo Presidente do CNJ, contemplada, na medida do possível, a representatividade dos segmentos da Justiça e Tribunais Superiores.

Parágrafo único. Os tribunais adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos membros desse Comitê, a eles vinculados, condições adequadas ao desempenho de suas atribuições.

Art. 11. Os tribunais devem constituir, no prazo de 90 (noventa) dias, Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde, com envio de cópia do ato ao CNJ, observadas as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras necessárias ao cumprimento dos seus objetivos:

I – implementar e gerir a Política no seu âmbito de atuação, em cooperação com as unidades de saúde;

II – fomentar os programas, projetos e ações vinculados à Política, em conjunto com as unidades de saúde;

III – atuar na interlocução com o CNJ, com a Rede de Atenção Integral à Saúde, com o Comitê Gestor Nacional, com os demais Comitês Gestores Locais e com as instituições parceiras, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

IV – promover, em cooperação com as unidades de saúde, reuniões, encontros e eventos sobre temas relacionados à Política;

V – auxiliar a administração do Tribunal no planejamento orçamentário da área de saúde;

VI – analisar e divulgar os resultados alcançados.

Art. 12. O Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde deve ser composto, no mínimo, por 1 (um) magistrado de 1º grau, 1 (um) magistrado de 2º grau, o gestor da área de saúde e o gestor da área de gestão de pessoas.

Parágrafo único. Os tribunais adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos membros desse Comitê condições adequadas ao desempenho de suas atribuições, facultada a designação de equipe de apoio às suas atividades.

Art. 13. Os tribunais encaminharão anualmente ao CNJ, a contar do ano de 2016 (referente ao ano base 2015), no mesmo prazo de envio dos

dados do Relatório Justiça em Números, os indicadores e informações relativos à saúde de seus magistrados e servidores descritos no Anexo desta Resolução.

Parágrafo único. O Conselho da Justiça Federal e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho podem coletar os indicadores e informações da área de saúde dos tribunais do seu respectivo segmento de Justiça e encaminhá-los ao CNJ de forma consolidada.

Art. 14. A fim de garantir a concretização dos seus objetivos, os tribunais devem destinar recursos orçamentários para o desenvolvimento de programas, projetos e ações vinculados a esta Política.

Parágrafo único. Os recursos orçamentários de que trata o *caput* devem ser identificados na proposta orçamentária ou em Quadro de Detalhamento de Despesa (QDD).

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. O Conselho Nacional de Justiça atuará em parceria com os tribunais na implementação das medidas previstas nesta Resolução, assim como na obtenção de recursos orçamentários e na capacitação de magistrados e servidores nas competências necessárias ao seu cumprimento.

Art. 16. As atividades previstas nesta Resolução não prejudicam a continuidade de outras em curso nos tribunais, com os mesmos propósitos.

Art. 17. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **Ricardo Lewandowski**

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CNJ
Nº 207/2015 –
15/10/2015


COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CNJ Nº 255/2018 – 4/09/2018



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Poder Judiciário

Conselho Nacional de Justiça

RESOLUÇÃO N. 255, DE 4 DE SETEMBRO DE 2018.

Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

CONSIDERANDO a importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres;

CONSIDERANDO os dados do Conselho Nacional de Justiça sobre representatividade feminina a revelar assimetria na ocupação de cargos no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que, internacionalmente, o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002);

CONSIDERANDO o esforço para se alcançar o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030, refletindo a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena





Poder Judiciário

Conselho Nacional de Justiça

e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública;

CONSIDERANDO que a igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito;

CONSIDERANDO que a igualdade de direitos entre homens e mulheres constitui direito fundamental previsto expressamente, no art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Art. 2º Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Art. 3º A Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário deverá ser implementada pelo Conselho



Poder Judiciário

Conselho Nacional de Justiça

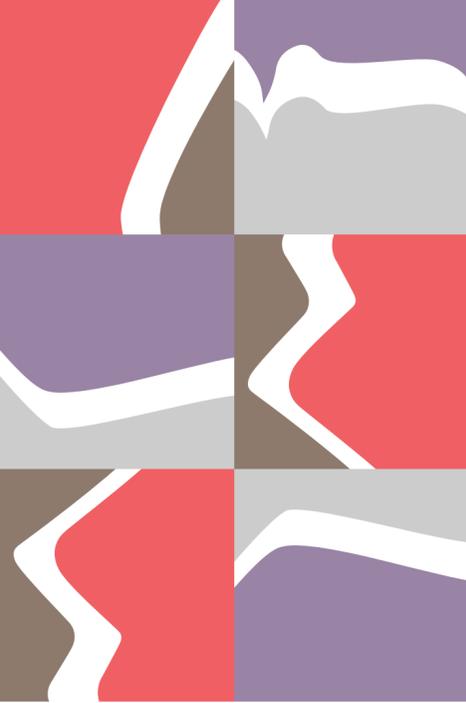
Nacional de Justiça por meio da criação de grupo de trabalho, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento desta Resolução, sob a supervisão de Conselheiro e de Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Carmen Lucia da Silva
Ministra **CÁRMEN LÚCIA**
Presidente

**Normativos do
Poder Judiciário**

Resolução CNJ
Nº 255/2018 –
4/09/2018



Normativos do Poder Judiciário

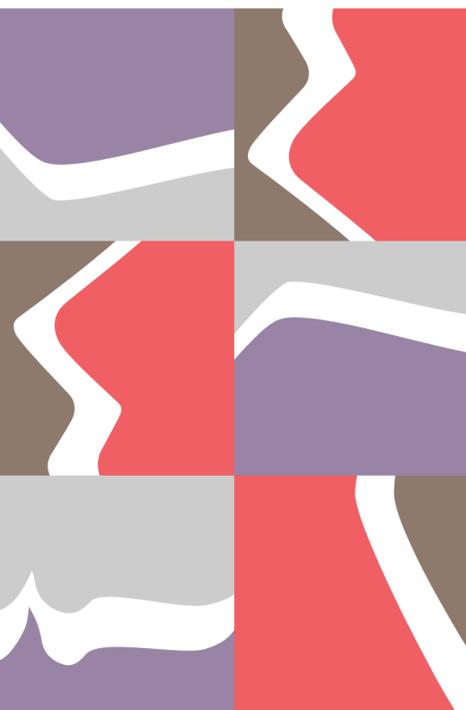
Resolução CNJ Nº 294/2019 – 18/12/2019



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Poder Judiciário

Conselho Nacional de Justiça

RESOLUÇÃO Nº 294, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019.

Regulamenta o programa de assistência à saúde suplementar para magistrados e servidores do Poder Judiciário.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO a missão do CNJ de coordenar o planejamento e a gestão estratégica do Poder Judiciário, bem como zelar pela observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a saúde é direito de todos e dever do Estado (Constituição Federal, art. 196);

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em sintonia com a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, assegura a todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Constituição Federal, art. 7º, XXII, combinado com o art. 39, § 3º);

CONSIDERANDO a importância da preservação da saúde de magistrados e servidores para o alcance dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, a teor da Resolução CNJ nº 198, 1º de julho de 2014;

CONSIDERANDO a diretriz estratégica aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, de zelar





pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho;

CONSIDERANDO a responsabilidade das instituições pela promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças de seus membros e servidores e, para tanto, a necessidade de se estabelecer princípios e diretrizes para nortear a atuação dos órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto no art. 230 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução nº 207, de 15 de outubro de 2015, que institui Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CNJ na 296ª Sessão Ordinária, realizada em 10 de setembro de 2019, nos autos do Ato Normativo nº 0006317-77.2019.2.00.0000;

RESOLVE:

Art. 1º Dispor sobre o programa de assistência à saúde suplementar para magistrados e servidores do Poder Judiciário.

Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário deverão instituir programa de assistência à saúde suplementar para magistrados e servidores, observadas as diretrizes desta Resolução, a disponibilidade orçamentária, o planejamento estratégico de cada órgão, e os princípios da legalidade, da razoabilidade e da proporcionalidade.

Art. 3º Para fins desta Resolução, considera-se:

I – assistência à saúde suplementar: assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica, prestada diretamente pelo órgão ou entidade a



qual estiver vinculado o magistrado ou servidor, mediante convênio ou contrato, ou, na forma de auxílio, mediante reembolso do valor despendido pelo Magistrado ou servidor com planos ou seguros privados de assistência à saúde/odontológicos;

II – beneficiários: magistrados e servidores, ativos e inativos, bem como os pensionistas; e

III – diretrizes: instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações fundamentais que devem ser consideradas no planejamento e na execução.

Art. 4º A assistência à saúde dos beneficiários será prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS e, de forma suplementar, por meio de regulamentação dos órgãos do Poder Judiciário, mediante:

I – autogestão de assistência à saúde, conforme definido em regulamento próprio aprovado pelo órgão, inclusive com coparticipação;

II – contrato com operadoras de plano de assistência à saúde;

III – serviço prestado diretamente pelo órgão ou entidade; ou

IV – auxílio de caráter indenizatório, por meio de reembolso.

§ 1º Só fará jus ao auxílio previsto no inciso IV do art. 4º o beneficiário que não receber qualquer tipo de auxílio custeado, ainda que em parte, pelos cofres públicos.

§ 2º Não se aplica obrigatoriamente o inciso IV do art. 4º na hipótese de adoção de um dos demais incisos, ficando a critério do tribunal a flexibilização, por meio de regulamento próprio.

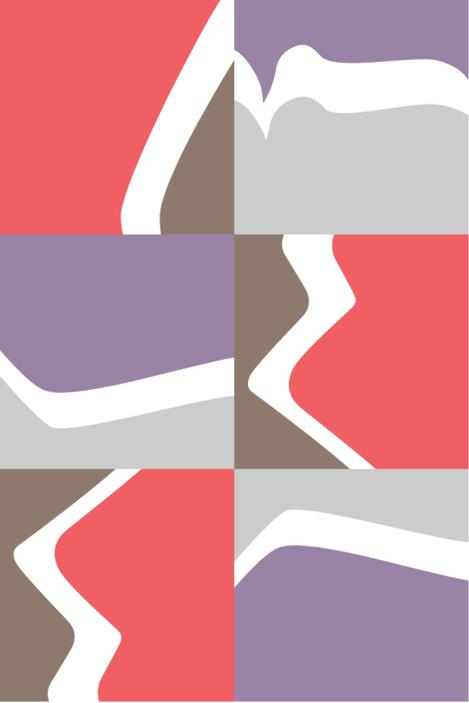
Art. 5º A assistência à saúde suplementar dos órgãos do Poder Judiciário será custeada por orçamento próprio de cada órgão, respeitadas eventuais limitações orçamentárias.

§ 1º O valor a ser despendido pelos órgãos com assistência à saúde suplementar terá por base a dotação específica consignada nos respectivos orçamentos.

§ 2º Na hipótese de o tribunal optar pelo reembolso de despesas, previsto no inciso IV do art. 4º, no caso dos servidores, deverá elaborar tabela de reembolso, levando em consideração a faixa etária do beneficiário e a remuneração do cargo,

Normativos do Poder Judiciário

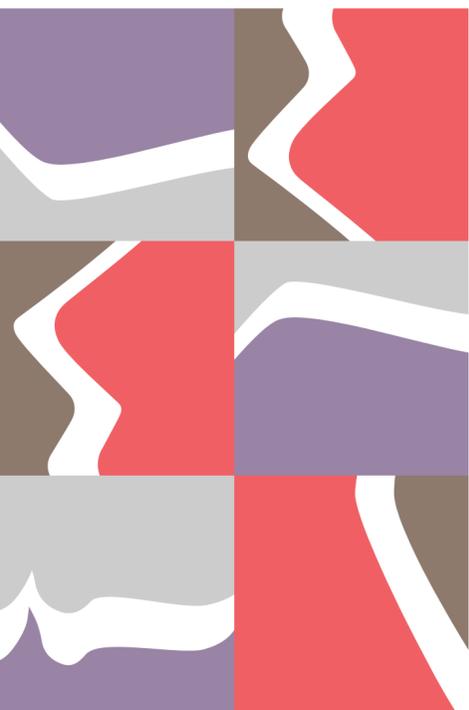
Resolução CNJ Nº 294/2019 – 18/12/2019



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



Poder Judiciário

Conselho Nacional de Justiça

respeitado o limite máximo mensal de 10% do subsídio destinado ao juiz substituto do respectivo tribunal.

§ 3º Na hipótese de o tribunal optar pelo reembolso de despesas, previsto no inciso IV do art. 4º, no caso dos Magistrados, poderá adotar a mesma sistemática prevista no § 2º do art. 5º e deverá respeitar o limite máximo mensal de 10% do respectivo subsídio do magistrado.

§ 4º Nos limites mencionados nos §§ 2º e 3º estão incluídos os beneficiários e seus dependentes.

Art. 6º Os órgãos do Poder Judiciário que já tenham implementado programa de assistência à saúde suplementar terão o prazo de um ano para adequação do programa aos termos desta Resolução.

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro **DIAS TOFFOLI**

Normativos do Poder Judiciário

Resolução CNJ
Nº 294/2019 –
18/12/2019

Normativos do Poder Judiciário

Ato CSJT Nº 147/2020 – 16/12/2020



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

ATO CSJT.GP.SG Nº 147/2020

Institui grupo de trabalho destinado à realização de estudos sobre programas de assistência à saúde suplementar para magistrados e servidores da Justiça do Trabalho.

A PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso das atribuições regimentais,

considerando que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho exerce papel de órgão central do sistema de gestão administrativa, financeira e orçamentária da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 111-A, § 2º, II, da Constituição da República;

considerando a [Resolução CSJT nº 141/2014](#), que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

considerando as disposições da [Resolução CNJ nº 207/2015](#), que dispõe sobre a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário;

considerando a [Resolução CNJ nº 294/2019](#), que regulamentou o programa de assistência à saúde suplementar para magistrados e servidores do Poder Judiciário;

considerando a necessidade de medidas de uniformidade no tratamento à assistência à saúde para magistrados e servidores na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus,

RESOLVE

Art. 1º Instituir grupo de trabalho para elaboração de estudos e propostas voltados a aperfeiçoar o tratamento dos programas de assistência à saúde suplementar para magistrados e servidores no âmbito da Justiça do Trabalho.

Art. 2º O grupo de trabalho será composto pelos seguintes integrantes:

I - Desembargador Leonardo José Videre Trajano, Vice-Presidente e



Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3124, p. 2, 17 dez. 2020.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Corregedor do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região e Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;

II – Juiz Rogerio Neiva Pinheiro, Juiz Auxiliar da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

III – Juíza Noêmia Aparecida Garcia Porto, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA;

IV – Carolina da Silva Ferreira, Secretária-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

V - Marcus Vinícius Willmann Saar de Carvalho, Coordenador do Programa de Assistência à Saúde do Tribunal Superior do Trabalho; e

VI - Flávio Kobayashi, Coordenador do Programa de Assistência à Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

VII – Um representante indicado pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União – FENAJUFE.

Art. 3º O grupo iniciará suas atividades em 1º de fevereiro de 2021 e terá o prazo de 90 dias, prorrogáveis por igual período, para conclusão dos trabalhos.

Art. 4º As Secretarias de Gestão de Pessoas e de Orçamento e Finanças do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverão providenciar as informações necessárias ao desenvolvimento das atividades do grupo de trabalho.

Art. 5º A coordenação e o suporte operacional para as atividades do grupo de trabalho serão realizados pela Secretaria-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 6º Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Brasília, 16 de dezembro de 2020.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Ministra Presidente

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.



Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3124, p. 2, 17 dez. 2020.

Normativos do Poder Judiciário

Ato CSJT Nº
147/2020 –
16/12/2020

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Pública contra matéria que apresenta ataques a mulheres magistradas – 19/11/2019



NOTA PÚBLICA

1. A matéria veiculada na revista Carta Capital sob o título "Mulheres que envergonham as mulheres" traz ofensas de cunho misógino contra mulheres em postos de poder, dentre elas três magistradas.
2. Os comentários sobre as mulheres mencionadas na publicação estão totalmente desconectados de eventual crítica abarcada pela liberdade de expressão, esta sim essencial para a democracia. Discordar do teor das decisões judiciais é legítimo, assim como o é manifestar tal discordância. No entanto, atacar a pessoa da juíza, ou de qualquer outra mulher, com alusões pejorativas à aparência física, sexualidade e capacidade intelectual, reforça estereótipos de uma cultura machista, a qual não aceita as mulheres em espaços de poder.
3. Ademais, desqualificar a pessoa da magistrada como forma de expressar divergência em face de sua atuação jurisdicional constitui atitude discriminatória e sexista, que inferioriza a juíza por sua condição de mulher e não condiz com a sociedade livre, justa e solidária, que se objetiva construir.
4. A Anamatra incentiva a participação feminina no Poder Judiciário e repudia qualquer sorte de discriminação em relação às mulheres, principalmente nos postos de exercício do poder e tomada de decisão. Assim, permanecerá na defesa dos valores jurídicos próprios do Estado Democrático de Direito, da defesa da independência do Poder Judiciário e da proteção dos Direitos Humanos.

Brasília, 19 de novembro de 2019.


Noemia Porto
Presidente da ANAMATRA

SHS Quadra 6 bloco E Conjunto A Salas 602 a 609 Business Center Park Brasil 21 – 70.316-902 Brasília/DF
61 3322.0266 – www.anamatra.org.br



ações institucionalizadas

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 405/2020 – 19/08/2020

Contribuições para a efetivação
da Política Pública de Estímulo à
Participação Feminina, estabelecida
pela Resolução CNJ nº 255/2018



Ofício ANAMATRA nº 405/2020

Brasília/DF, 19 de agosto de 2020

Excelentíssima Senhora
Ivana Farina Navarrete Pena
Conselheira do Conselho Nacional de Justiça
Brasília/DF

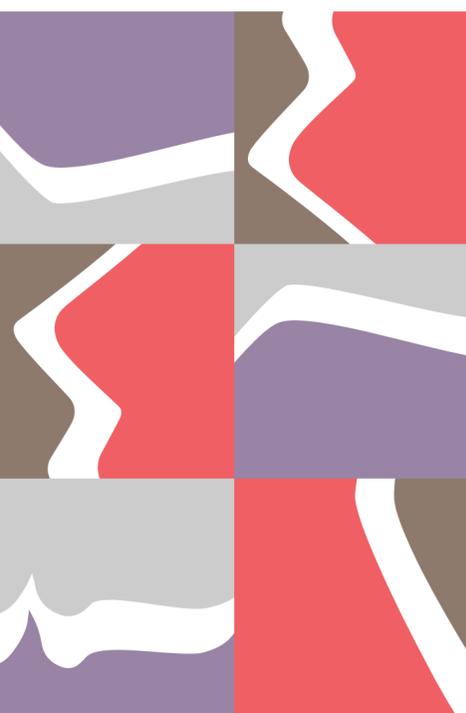
Senhora Conselheira,

Em razão do Seminário “A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura”, organizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ocasião em que se tornou público o resultado da pesquisa nacional, realizada com 59 Tribunais brasileiros sobre o perfil das comissões organizadoras e das bancas examinadoras para os concursos ocorridos logo após a promulgação da Constituição de 1988 e nos últimos 10 (dez) anos, assim como sobre os conteúdos temáticos dos editais dos referidos concursos, a **ANAMATRA** apresenta, em diálogo interinstitucional, contribuição para o avanço e concretização da Política Pública estabelecida pela Resolução nº 255, de 04 de setembro de 2018, como parte da estratégia necessária à administração do Judiciário brasileiro.

Por ocasião do “I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 do Poder Judiciário”, na Cidade de Curitiba/PR, nos dias 19 e 20.08.2019, foi encaminhado à Conselheira Maria Tereza Uille expediente da ANAMATRA no qual consta sugestão de que fosse estabelecida como Meta do Poder Judiciário a atenção aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da AGENDA 2030 da Organização das Nações Unidas, conforme proposto pelo Comitê Interinstitucional que se destina a providenciar estudos e

1





apresentar propostas de integração do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário com metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

No “XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário”, realizado nos dias 25 e 26 de novembro de 2019, foi aprovada a Meta 9, demonstrando a importância da Agenda 2030 ao Poder Judiciário e institucionalizando a integração de todos os tribunais para a sua concretização, com a edição, pela Corregedoria Nacional de Justiça, do Provimento nº 85, de 19 de agosto de 2019, dispondo sobre “a adoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030, pelas Corregedorias do Poder Judiciário e pelo Serviço Extrajudicial”.

Recentemente, no “II Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 do Poder Judiciário”, realizado pela plataforma Cisco Webex, em razão da pandemia de saúde pública, causada pela COVID19, a ANAMATRA novamente demonstrou seu interesse institucional sobre o tema e firmou o Termo de Cooperação Técnica nº 21, de 10 de agosto de 2020, com o “objetivo de instituir a Rede de Inovação do Poder Judiciário, através da colaboração mútua para troca de informações e experiências com vistas ao aprimoramento das atividades do Poder Judiciário e da prestação jurisdicional com foco na Agenda 2030”.

É dizer, a ANAMATRA encontra-se em sintonia institucional para a efetivação da AGENDA 2030 no Judiciário brasileiro, com destaque para a efetivação da Política Pública de Estímulo à Participação Feminina, estabelecida pela Resolução nº 255/2018, pelo que apresenta algumas considerações para amplificação de seu alcance e difusão.

1. FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA DA MAGISTRATURA BRASILEIRA: ACRÉSCIMO AOS CURRÍCULOS DAS ESCOLAS JUDICIAIS QUANTO AOS TEMAS RELACIONADOS À IGUALDADE DE GÊNERO E JULGAMENTO EM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Em artigo publicado na Revista Eletrônica CONJUR, em 18 de setembro de 2019, foi destacado que, na abertura do “I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário”, o Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, Ministro Dias Toffoli, ressaltou a necessidade de alinhamento do Judiciário aos compromissos e desafios da Agenda 2030, especialmente



a imprescindível “**formação e aperfeiçoamento de magistrados, servidores e demais atores que atuam no Sistema de Justiça**” sobre o tema.¹

Nesse artigo, defendeu-se a necessidade de que os segmentos do Poder Judiciário observem a necessária formação dos magistrados e magistradas do país em relação à institucionalização e internalização dos ODS da AGENDA 2030. Nesse contexto, foi referenciada pesquisa realizada pelo IPEA, em parceria com o CNJ, sob título “O Poder Judiciário no Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres”, que objetivou “diagnosticar o atendimento prestado pelo sistema de justiça às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, especialmente no que diz respeito ao seu caráter multidisciplinar e integral”.

O documento apresenta a **tipologia da magistratura em atuação nos casos de violência doméstica e familiar contra as mulheres (VDFM)**, classificando os juizes e juízas em comprometidos, moderados e resistentes, com perceptível diferença entre aqueles **que participaram de alguma formação específica na área e os que não o fizeram**, sendo este um dos critérios diferenciadores utilizados pela pesquisa para definição da tipologia.

A formação da magistratura brasileira para o julgamento com perspectiva de gênero também foi defendida no aludido texto. No México, por exemplo, já existe o “Protocolo para juzgar com perspectiva de gênero”, estabelecido para atender os problemas detectados e medidas de reparação determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) nos casos do Campo Algodoeiro, Inés Fernández Ortega e Valentina Rosendo Cantú.²

A Revista do “II Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 do Poder Judiciário” apresenta os LIODS (Laboratórios de Inovação Inteligência e ODS), criados pela Portaria n. 119/2019, do CNJ, que também definiu suas competências e institucionalizou o uso da inovação e da inteligência, com o objetivo de “alcançar a paz, a justiça e a eficiência institucional”. No que diz respeito ao ODS 5, o LIODS vinculou-se ao tema relevante “feminicídio e violência contra a mulher”.

No entanto, o esforço para a institucionalização da AGENDA 2030 no Poder Judiciário demanda o importante movimento interno de tomada de consciência dos atores que integram a comunidade jurídica desse poder da República, em especial o seu corpo de magistrados, magistradas, servidores e servidoras. Discutir o tema relevante do “feminicídio e violência contra a mulher” precisa estar associado

¹ <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/89402-evento-destaca-pioneirismo-do-judiciario-brasileiro-na-integracao-com-agenda-2030>.

² <https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/protocolo-para-juzgar-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero-haciendo-realidad-el-derecho-la-igualdad>

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 405/2020 – 19/08/2020

Contribuições para a efetivação da Política Pública de Estímulo à Participação Feminina, estabelecida pela Resolução CNJ nº 255/2018



à percepção de quem julgará esses casos; de quem conduzirá esses processos, e com quais lentes. Seriam as lentes do interesse e escuta atenta, ou as da indiferença, como observamos da pesquisa “O Poder Judiciário no Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres”, elaborada pelo próprio CNJ, em parceria com o IPEA?

Ainda sobre a formação inicial e continuada, como questão estratégica para a efetividade da política pública, é necessário lançar reflexões sobre os **componentes a serem inseridos como currículo mínimo**. O efetivo respeito à diversidade e à diferença, que exige passar-se da etapa do combate à discriminação para a concretização de liberdades fundamentais, desafia abordarem-se esses temas mediante a inclusão da “**interseccionalidade**”. Isso significa a capacitação de magistradas e magistrados para enfrentar questões de discriminação de gênero, raça, religiosa, de etnia, sexualidade, de origem, com metodologias ativas. A inclusão da **participação de grupos vulneráveis** (mulheres negras, povos tradicionais, movimento LGBTQIA+) na formação dos magistrados e magistradas, com o objetivo de proporcionar espaço de participação e escuta desses agentes sociais, também pode se revelar como estratégia de eficiência.

Portanto, posiciona-se a ANAMATRA quanto à **imprescindibilidade de que, na Estratégia Nacional do Poder Judiciário, a Meta 9** (Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário (STJ, Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Militar da União e dos Estados) **preveja a realização de ações voltadas para a formação da magistratura para a temática da equidade de gênero e do julgamento com perspectiva de gênero, no âmbito das Escolas Judiciais, em todos os seus segmentos.**

2. CONCURSOS PÚBLICOS, RECRUTAMENTO E A COERÊNCIA COM A POLÍTICA JUDICIÁRIA

A Justiça do Trabalho, até o momento, vem apresentando indicadores positivos sobre a participação feminina na magistratura e nos processos seletivos, segundo a apuração do CNJ, comparativamente aos demais ramos do Poder Judiciário. Todavia, aperfeiçoamentos são necessários considerando o horizonte desafiador de uma efetiva equidade de gênero.

Embora na Justiça do Trabalho seja possível encontrar alguma constância no percentual de participação feminina nas comissões e bancas na série histórica analisada pelo CNJ (2020), não há participação equitativa e muito menos de forma consistente e constante. Segundo foi apurado, “desde 2010 a participação, tanto em comissões quanto em bancas, é superior a 20% e, nas comissões ocorridas

4



desde 2013, a participação é superior a 35%. Mas vale registrar que, nas bancas examinadoras, essa porcentagem é sempre mais baixa, não acompanhando, por exemplo, picos de participação como o registrado em 2016 em que se registrou 61,5% de mulheres nas comissões organizadoras”.

Como na temática do direito à igualdade sempre são possíveis retrocessos, é fundamental que **a formação dessas bancas, ainda mais no caso da Justiça do Trabalho que, atualmente, tem mais de 50% de magistradas mulheres, a igual representação seja obrigatoriamente observada.**

Além disso, a questão precisa estar conjugada com a interseccionalidade antes referida. Segundo foi apurado pelo CNJ, “em números absolutos, apenas 18 membros de comissões e de bancas foram informados como pretos (o que não alcança 1% dos membros com raça/cor informada), em que apenas duas são mulheres. Ambas compoem concursos de Tribunais Regionais Trabalhistas distintos, sendo uma em comissão e outra em banca, realizadas entre os anos de 2010 e 2012. Os demais membros informados como pretos pertenceram a comissões e bancas da Justiça do Trabalho e da Estadual, apenas”. Isso conduz também à abordagem da **necessária prorrogação da Resolução 203, de 23 de junho de 2015, considerando os resultados do último censo Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, realizado pelo CNJ em 2018.**

Ainda na temática dos certames, é fundamental a **inclusão de conteúdo de raça e gênero no edital do concurso na área de direitos humanos**. No caso da Justiça do Trabalho, segundo os dados do CNJ, “ainda que em nenhum edital tenha sido possível encontrar menção aos termos relacionados a ‘gênero’, mas sim a ‘mulher’, as provas vêm apresentando conteúdo relacionado aos dois termos”. Todavia, o que se observa é que o recrutamento não contempla, de forma consistente, o conhecimento na área de direitos humanos, envolvendo questões interseccionais, como gênero, raça, diversidade sexual, dentre outras.

Igual representação nos certames, a preocupação com a prorrogação da Resolução 203 e a inclusão de conteúdos em editais de concurso são aspectos que a ANAMATRA roga sejam considerados nos debates em torno da Resolução nº 255/2018 do CNJ.

3. IMPORTÂNCIA DE MAIOR EVIDÊNCIA E ESTÍMULO À POLÍTICA PÚBLICA DE PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

5

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 405/2020 – 19/08/2020

Contribuições para a efetivação da Política Pública de Estímulo à Participação Feminina, estabelecida pela Resolução CNJ nº 255/2018



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



A política pública que se pretende impulsionar, estabelecida pela Resolução nº 255/2018, do CNJ, **para que se mostre efetiva e concreta, necessita de maior visibilidade, investindo-se na sensibilização das instituições e de seus integrantes.** Observando-se as páginas dos Tribunais junto à rede mundial de computadores, percebe-se a **ausência de facilidade visual** para localização do tema.

A consulta à página do CNJ, na internet, no banner “Programas e Ações” ou “Gestão da Justiça”, não consta destaque à Política “Pública de Estímulo à Participação Feminina no Poder Judiciário”, podendo ser inserida de forma a permitir o acesso intuitivo, possibilitando **à comunidade jurídica acesso qualificado ao seu conteúdo, material de pesquisa traduzido em repositório de boas práticas, experiências internacionais, artigos, indicação bibliográfica.**

Tratando-se de política pública estabelecida pelo CNJ, em sua atuação de administração da Justiça, e diante do insulamento dos Tribunais, mostra-se importante o conhecimento do tema pelos cerca de **18 mil magistrados e magistradas do Brasil**, o que necessita de difusão, que pode ser obtida, em um primeiro momento, mediante formação inicial e continuada oferecida pelas Escolas Judiciais, com abordagem teórica e de estudos de casos.

O Brasil é um país de dimensões continentais e diferenças significativas entre suas regiões. **A participação e o engajamento dos atores inseridos na comunidade jurídica, principalmente dos juízes e juízas, para adoção de prática positiva perpassa pelo pertencimento, pela tomada de consciência de sua importância como agente de transformação, e o estímulo à formação do conhecimento é ferramenta importante para a consecução desse objetivo.**

Com essas considerações, a ANAMATRA coloca-se à disposição do Conselho Nacional de Justiça para contribuir com a elaboração de políticas públicas, bem como estímulo à sua concretização, que objetivem a melhoria da administração da Justiça, louvando a iniciativa de integração ao debate das associações de magistrados.

Atenciosamente

Noémia Porto
Presidente da ANAMATRA

6

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 405/2020 – 19/08/2020

Contribuições para a
efetivação da Política
Pública de Estímulo à
Participação Feminina,
estabelecida pela
Resolução CNJ nº
255/2018

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Nota Técnica PL nº 3932/2020 – 3/09/2020

A Anamatra se posiciona favorável, com sugestões de aperfeiçoamento do PL 3932/20, que permite gestantes se afastarem do trabalho presencial durante a pandemia, com garantia de continuidade da remuneração.



NOTA TÉCNICA

PROJETO DE LEI Nº 3.932, DE 2020

Autora: DEPUTADOS PERPÉTUA ALMEIDA E OUTROS

Relatora: DEPUTADA MARIANA CARVALHO

Ementa: Determina o afastamento do trabalho presencial de trabalhadoras gestantes enquanto persistir a vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, em cumprimento do seu dever estatutário, na defesa dos direitos humanos e de cidadania de todos os trabalhadores brasileiros, apresenta posição FAVORÁVEL à aprovação do Projeto de Lei n. 3.932/2020, registrando a respeito o seguinte:

1. O Projeto de Lei n. 3.932, de 2020, de autoria da Deputada Perpétua Almeida (PCdoB-AC) e outros, propõe “o afastamento do trabalho presencial de trabalhadoras gestantes enquanto persistir a vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 2020”, ou seja, o estado de calamidade pública reconhecido em razão da pandemia da COVID-19.

2. A proposta é fundamentada em um estudo publicado em periódico internacional¹, em 9 de julho de 2020, que reportou a ocorrência de 124 óbitos maternos (mulheres gestantes ou puérperas) em razão da covid-19 no Brasil, entre 1 de janeiro e 18 de junho de 2020. Traz ainda como justificativa a manifestação da Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia (FEBRASGO) que esclareceu que 80% das mortes maternas por covid-19 no mundo ocorrem no Brasil.

As mulheres gestantes não eram inicialmente consideradas como integrantes do grupo de risco. Todavia, médicos e pesquisadores da área da obstetrícia já alertavam sobre a experiência do H1N1, quando houve um pico de mortalidade materna, indicando que as gestantes seriam mais sensíveis ao vírus. A associação da covid-19 com situações de trombose também sinaliza um fator preocupante para as gestantes, por causa do risco maior de tromboembolismo².

Ademais, como foi referido na proposta, o Ministério da Saúde, por meio da Nota Técnica nº 12/2020 COSMU/CGCIVI/DAPES/SAPS/MS – Infecção COVID-19 e os riscos às mulheres no ciclo gravídico-puerperal, de 18/04/2020, já afirmou:

(...) com base na observação dos altos índices de complicações, incluindo mortalidade, em mulheres no ciclo gravídico-puerperal com infecções respiratórias, sejam elas causadas por outros coronavírus (SARS-CoV e MERS-CoV), ou pelo vírus da influenza H1N1, é sensata a preocupação em relação a infecção pelo SARS-CoV-2 nesta população.

Diante do exposto, da experiência mundial em outras infecções respiratórias no ciclo gravídico-puerperal, e de óbitos em

¹ TAKEMOTO, MLS; MENEZES, MO; ANDREUCCI, CB; NAKAMURA-PEREIRA, M; AMORIM, MMR; KATZ, L.; e KNOBEL, R. (2020), A tragédia do COVID-19 no Brasil: 124 mortes e contagens maternas.. *International Journal Gynecology and Obstetrics*. Publicado em 9 jul 20. Disponível em: <https://obgyn.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ijgo.13300>. Acesso em: 31 ago. 20.

² Número de mortes de gestantes com covi-19 tem preocupado os especialistas. *Jornal da USP*. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/numero-de-mortes-de-gestantes-com-covid-19-tem-preocupado-os-especialistas/>. Acesso em: 31 ago. 20.

gestantes/puérperas por COVID-19 no país, esta Coordenação/Departamento sugere que seja mantida intensa vigilância e medidas de precaução em relação as gestantes e puérperas.

Neste sentido, a justificação aduz ainda que a Associação de Obstetrícia e Ginecologia do Estado de São Paulo (SOGESP) orienta que as gestantes “durante a pandemia, sejam trocadas de função ou atuem apenas em trabalho remoto - home office - ou, para os casos nos quais essas opções não forem viáveis, o afastamento da gestante em razão da pandemia pelo Covid-19, sabendo-se que o não afastamento pode afetar a saúde da gestante e do bebê.”

3. A relatoria da Deputada Mariana Carvalho (PSDB-RO) concluiu pela aprovação da proposta e ofereceu substitutivo, “com a finalidade de aperfeiçoar algumas questões técnicas, conferindo maior clareza e precisão ao texto”, nos seguintes termos:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, a empregada gestante **deverá permanecer afastada de atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.**

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do *caput* deste artigo ficará à disposição para **exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância.**

Este texto foi enviado pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados ao Senado Federal em 27 de agosto de 2020.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PL nº 3932/2020 3/09/2020

A Anamatra se posiciona favorável, com sugestões de aperfeiçoamento do PL 3932/20, que permite gestantes se afastarem do trabalho presencial durante a pandemia, com garantia de continuidade da remuneração.

4. Verifica-se que o Projeto de Lei sob análise visa a garantir o distanciamento físico da mulher trabalhadora gestante enquanto perdurar o estado de calamidade pública em razão da pandemia da covid-19, reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 2020.

O texto legal observou as orientações de especialistas (médicos e pesquisadores), considerando necessária e urgente a adoção de medidas que reduzam a exposição de gestantes ao risco de serem infectadas pelo coronavírus. Para tanto, determina o afastamento das gestantes de suas atividades de trabalho presencial, ao menos durante o estado de calamidade pública.

Como reforço argumentativo aos motivos da proposta, ressalte-se a orientação da Fundacentro na Cartilha *Prevenção à Covid - 19: orientações para prevenção e controle da Covid - 19 nos locais de trabalho* para que trabalhadoras grávidas, que compõem o grupo de risco para a covid-19, tenham prioridade para permanência em teletrabalho ou trabalho remoto³.

5. No que se refere ao âmbito jurídico, a **proteção da trabalhadora gestante** encontra embasamento constitucional, pois resguarda a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da Constituição Federal). O direito à vida e à saúde são expressões máximas da dignidade da mulher trabalhadora gestante. De fato, a gravidez não é uma doença e trabalhar durante a gravidez não representa um risco em si. No entanto, durante a gravidez, há riscos particulares para a saúde da mulher, que podem implicar a necessidade de uma proteção especial no que se refere ao seu trabalho, como se evidencia nas justificações do Projeto de Lei, bem como na orientação da Fundacentro. A proposta encontra respaldo ainda nos artigos 7º, XXII

³ **Prevenção à Covid - 19:** orientações para prevenção e controle da Covid - 19 nos locais de trabalho [texto] / Redação e adaptação, Eduardo Algranti, Gilmar da Cunha Trivelato, José Marçal Jackson Filho, Rogério Galvão da Silva; Coordenação geral, Erika Alvim de Sá Benevides. – São Paulo: Fundacentro, 2020.

(direito à redução de riscos inerentes ao trabalho) e 196 (direito à saúde), ambos da Constituição Federal.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - **redução dos riscos inerentes ao trabalho**, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante **políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença** e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A proteção da mulher gestante é prevista expressamente no artigo 10 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966 e ratificado pelo Brasil em 1992:

2. Deve-se conceder **proteção especial às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto**. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados.

Na mesma direção, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, em vigor no Brasil desde 1984, prescreve em relação às trabalhadoras o direito à proteção da saúde (artigo 11, parágrafo 1, item “f”) e a proteção especial à mulheres gestantes (artigo 11, parágrafo 2, item “d”):

f) O **direito à proteção da saúde** e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PL nº 3932/2020 3/09/2020

A Anamatra se posiciona favorável, com sugestões de aperfeiçoamento do PL 3932/20, que permite gestantes se afastarem do trabalho presencial durante a pandemia, com garantia de continuidade da remuneração.

d) Dar **proteção especial às mulheres durante a gravidez** nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

Em consonância com estas normas, a Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu bojo a previsão expressa para a transferência de função da trabalhadora grávida, sem prejuízo dos salários, no artigo 392, § 4º, I:

§ 4º É garantido à empregada, **durante a gravidez, sem prejuízo do salário** e demais direitos:

I - **transferência de função**, quando **as condições de saúde o exigirem**, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

Na esfera do direito internacional, a Convenção n. 183 aprovada em 2000 na Assembleia Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata especificamente do direito à proteção da saúde da gestante (artigo 3º):

Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, **adotar as medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança**, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.

A Recomendação n. 191 da OIT, aprovada na mesma sessão, tenciona que sejam adaptadas as condições de trabalho das trabalhadoras gestantes, por meio das seguintes medidas (parágrafo 6, item 2):

- (a) eliminação do risco;
- (b) uma adaptação de suas condições de trabalho;
- (c) transferência para outro posto, sem perda de remuneração, quando tal adaptação não for viável; ou
- (d) férias remuneradas, de acordo com as leis, regulamentos ou práticas nacionais, quando tal transferência não for viável.

Além disso, a referida recomendação aduz que a mulher deve reter o direito de retornar ao seu trabalho ou a um trabalho equivalente assim que for seguro para ela fazê-lo (parágrafo 6, item 5), sobretudo se o trabalho envolver exposição a agentes biológicos que representem um perigo para a saúde reprodutiva (item 3-b).

6. Para além da saúde e da vida da mulher trabalhadora gestante, há que se considerar que a proposta visa também à **proteção da maternidade**, prevista no artigo 6º, da Constituição Federal.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a **saúde**, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a **proteção à maternidade e à infância**, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

A proteção da maternidade é prevista desde a Convenção n. 3 (Proteção à Maternidade), adotada em 1919 pela OIT e ratificada pelo Brasil em 1934. Esta convenção foi denunciada, em razão da ratificação da Convenção 103 (Amparo à Maternidade) em 1965.

7. Por fim e não menos importante, a medida prevista no Projeto de Lei em análise ajusta-se às normas de proteção integral à criança, uma vez que não é possível ainda aferir as consequências para a saúde do bebê no caso de a mãe ter contraído a

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PL nº 3932/2020 3/09/2020

A Anamatra se posiciona favorável, com sugestões de aperfeiçoamento do PL 3932/20, que permite gestantes se afastarem do trabalho presencial durante a pandemia, com garantia de continuidade da remuneração.

covid-19 durante a gestação. Assim, o afastamento da trabalhadora gestante em trabalho remoto se assenta nos artigos 227, da Constituição Federal; 3º e 4º, do Estatuto da Criança e do Adolescente. Além disso, observa a direção indicada pela Convenção sobre os Direitos da Criança, instrumento de direitos humanos mais aceito na história universal e ratificado pelo Brasil em 1990.

8. Não obstante, em que pese a louvável iniciativa de buscar garantir o distanciamento físico da trabalhadora gestante por meio da determinação de trabalho remoto ou teletrabalho, certo é que tal medida resguarda apenas as trabalhadoras formais, ou seja, com a anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Ocorre que já há estudos acadêmicos que abordam que os efeitos da pandemia são mais graves para as trabalhadoras gestantes negras⁴. A partir de uma leitura dos dados estatísticos, é possível constatar que as piores condições de vida e de trabalho, bem como a ausência de acesso ao sistema de saúde, atingem especialmente as mulheres negras. Com o advento da pandemia, a vulnerabilidade social se evidenciou no fato de que a mortalidade de mulheres gestantes negras é quase o dobro das grávidas brancas.

O mercado de trabalho mostra que a remuneração das mulheres negras é a mais baixa (44,4% do salário dos homens brancos) e 47,8% das mulheres negras têm trabalho informal, dados do IBGE. Assim, proporcionalmente, pode-se afirmar que a metade das trabalhadoras gestante negras não serão alcançadas pelo trabalho remoto, o que é bastante preocupante.

⁴ Debora de Souza Santos, RN, PhD, Mariane de Oliveira Menezes, CM, MSc, Carla Betina Andreucci, MD, PhD, Marcos Nakamura-Pereira, MD, PhD, Roxana Knobel, MD, PhD, Leila Katz, MD, PhD, Heloisa de Oliveira Salgado, MSc, PhD, Melania Maria Ramos de Amorim, MD, PhD, Maira L S Takemoto, CNM, PhD, Disproportionate impact of COVID-19 among pregnant and postpartum Black Women in Brazil through structural racism lens, Clinical Infectious Diseases, , c1aa1066, <https://doi.org/10.1093/cid/ciaa1066>.

O trabalho informal atingia mais de 38 milhões de pessoas no Brasil em 2019. O setor do trabalho doméstico, por exemplo, abrange 7,2 milhões de trabalhadoras e trabalhadores e apresenta o percentual de informalidade de 73%.

Assim, é imperioso oferecer alguma proteção à trabalhadora informal.

Por estes motivos, sugere-se a alteração do artigo 2º, § 3º, da Lei n. 13.982/2020 (que versa sobre o auxílio emergencial) para abranger expressamente a mulher gestante:

§ 3º A mulher provedora de família monoparental, assim considerada também a mulher gestante, receberá 2 (duas) cotas do auxílio.

Por todo exposto, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA manifesta posição **FAVORÁVEL** à aprovação do Projeto de Lei n. 3.932, de 2020.

Brasília (DF), 03 de setembro de 2020



Noemia Garcia Porto
Presidente

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PL nº 3932/2020 3/09/2020

A Anamatra se posiciona favorável, com sugestões de aperfeiçoamento do PL 3932/20, que permite gestantes se afastarem do trabalho presencial durante a pandemia, com garantia de continuidade da remuneração.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 033/2021 – 29/01/2021

Requer a inclusão, nos cursos de formação inicial e continuada da Magistratura do Trabalho, de conteúdo voltado a atuação com perspectiva de gênero



Ofício ANAMATRA nº 033/2021

Brasília, 29 de janeiro de 2021.

Excelentíssima Senhora
Ministra Dora Maria da Costa
Diretora da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat)
Brasília/DF

Senhora Ministra,

A Associação Nacional dos Magistrados e Magistradas do Trabalho - ANAMATRA, através da Comissão Anamatra Mulheres, requer a inclusão nos cursos de formação, inicial e continuada, de Magistradas e Magistrados Trabalhistas, de conteúdo voltado a atuação com perspectiva de gênero, dada a relevância do tema e sua consonância com a Constituição da República e os tratados internacionais.

A introdução deste conteúdo se faz necessária, considerando: I) o desconhecimento sobre o significado de perspectiva de gênero nas atuações institucionais; II) a ideia equivocada de que basta a igualdade formal de não fazer distinção entre homens e mulheres nessas manifestações; III) a manutenção de estereótipos que reproduzem diferentes tipos de violência e os abusos em relação as expectativas e papéis sociais no sistema de justiça, bem como, IV) a falta de instrumentos para a aplicação da perspectiva de gênero nas instituições.

Este olhar sob a perspectiva de gênero na atuação jurisdicional se encontra em consonância, não apenas com o nosso diploma Constitucional, que estabelece entre seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, como também com os

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br




COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

diversos tratados internacionais em matéria de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, como, por exemplo:

- **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, incorporada pelo Brasil através do Decreto nº 4.377/2002, no seu artigo 5º:**

Artigo 5º. Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para: (...) a) Modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres;

- **Declaração e Plataforma de Ação de Beijing de 1995, adotada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, em que consta como objetivo estratégico:**

D.1. Adotar medidas integradas para prevenir e eliminar a violência contra a mulher

Medidas que devem ser adotadas

124. Medidas que os governos devem adotar:

k) adotar todas as medidas necessárias, especialmente na área da educação, para modificar os hábitos de conduta sociais e culturais da mulher e do homem, e eliminar os preconceitos e as práticas consuetudinárias e de outro tipo baseadas na ideia da inferioridade ou da superioridade de qualquer dos sexos e em concepções estereotipadas das funções feminina e masculina;

n) instaurar, melhorar ou desenvolver, conforme o caso, e financiar a formação de pessoal judicial, legal, médico, social, educacional, da polícia e dos serviços de imigração, com o fim de evitar os abusos de poder conducentes à violência contra a mulher, e sensibilizar tais pessoas quanto à natureza dos atos e ameaças de violência baseados na diferença de gênero, de forma a assegurar tratamento justo às vítimas de violência;

125. Medidas que devem ser adotadas pelos governos, inclusive os governos locais, as organizações comunitárias, organizações não governamentais, instituições

educacionais, os setores público e privado, em particular as empresas e os meios de comunicação, caso pertinente:

e) organizar, apoiar e financiar campanhas de educação e formação destinadas a despertar a consciência sobre a violência contra a mulher, a qual constitui uma violação dos seus direitos humanos, e mobilizar as comunidades locais para o uso apropriado de métodos tradicionais e inovadores de solução de conflitos que levem em conta o gênero;

126. Medidas que devem adotar os governos, os empregadores, os sindicatos, as organizações comunitárias e de jovens e as organizações não governamentais, segundo a necessidade:

a) desenvolver programas e procedimentos tendentes a eliminar o assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher em todas as instituições de ensino, nos locais de trabalho e onde quer que seja;

b) desenvolver programas e procedimentos com o objetivo de educar e de despertar consciência quanto aos atos de violência contra a mulher, que constituem delito e violação dos seus direitos humanos;

d) adotar medidas especiais para eliminar a violência contra as mulheres, especialmente as que se encontram em situação de vulnerabilidade, como as jovens, as refugiadas, as deslocadas interna e externamente, as deficientes físicas e as trabalhadoras migrantes, inclusive medidas destinadas a fazer cumprir a legislação vigente ou, segundo o caso, a criar nova legislação em favor das mulheres trabalhadoras migrantes, tanto nos países de origem como nos de acolhida;

1.2 Garantir a igualdade e a não-discriminação perante a lei e na prática

Medidas que devem ser adotadas

232. Medidas que os governos devem adotar:

i) proporcionar educação e treinamento sobre direitos humanos, com uma perspectiva de gênero, aos funcionários públicos, inclusive, entre outros, o pessoal policial e militar, os funcionários penitenciários, o pessoal médico e de saúde e os assistentes sociais, principalmente as pessoas que se ocupam das questões relacionadas com a migração e os refugiados, e os professores de todos os níveis do sistema de ensino; e facilitar também esse tipo de educação e treinamento aos funcionários do judiciário e aos

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 033/2021 – 29/01/2021

Requer a inclusão, nos cursos de formação inicial e continuada da Magistratura do Trabalho, de conteúdo voltado a atuação com perspectiva de gênero

membros do legislativo, a fim de habilitá-los a exercer melhor suas responsabilidades públicas;

q) incentivar a elaboração de programas de direitos humanos que levem em conta os aspectos relacionados ao gênero.

1.3 Incentivar a aquisição de conhecimentos jurídicos básicos

Medidas que devem ser adotadas

233. Medidas que os governos e as organizações não governamentais, as Nações Unidas e outras organizações internacionais, conforme o caso, devem adotar:

d) incluir informação sobre os instrumentos e as normas internacionais e regionais nas atividades de informação pública e de educação em direitos humanos, bem como nos programas de educação e formação para adultos, particularmente para grupos como os militares, a polícia e outras pessoas encarregadas do cumprimento da lei, os funcionários do poder judiciário e os profissionais das áreas jurídica e de saúde, para garantir proteção efetiva dos direitos humanos;

- Recomendação Geral nº 19 do Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher;

Recomendações específicas

24. Face a estas observações, o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres recomenda:

a. Os Estados Partes devem tomar medidas apropriadas e eficazes para eliminar todas as formas de violência de gênero, decorrentes de atos públicos ou privados;

e. Os Estados Partes devem, nos seus relatórios, identificar a natureza e abrangência das atitudes, costumes e práticas que perpetuam a violência contra as mulheres e os tipos de violência daí resultantes. Devem ainda dar conta das medidas que tomaram para eliminar a violência e dos resultados dessas medidas;

f. Devem ser tomadas medidas eficazes para erradicar estas atitudes e práticas. Os Estados devem promover programas de educação e informação pública que contribuam

para a eliminação dos preconceitos que impedem a igualdade das mulheres (Recomendação No. 3, 1987);

j. Os Estados Partes devem incluir nos seus relatórios informações sobre assédio sexual, e sobre as medidas adotadas para proteger as mulheres do assédio sexual e de outras formas de violência e coerção no local de trabalho;

t. Os Estados Partes devem tomar todas as medidas, legais ou de outra natureza, que sejam necessárias para proteger eficazmente as mulheres contra a violência de gênero, incluindo, entre outras:

- Medidas legais eficazes, incluído sanções penais, medidas civis de reparação e disposições compensatórias que protejam as mulheres contra todas as formas de violência, incluindo, entre outras, situações de violência e agressão no seio da família, agressão sexual e assédio sexual no local de trabalho;

- Recomendação Geral nº 28 do Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

17. Os Estados Partes também têm a obrigação de garantir que as mulheres estão protegidas contra a discriminação praticada pelas autoridades públicas, pelo poder judicial, pelas organizações, empresas ou indivíduos, tanto na esfera pública como na privada. Essa proteção deve ser prestada pelos tribunais ou por outras instituições públicas competentes e o seu cumprimento deve ser assegurado mediante sanções e medidas de reparação quando tal for apropriado. Os Estados Partes devem assegurar que todos os órgãos governamentais e os organismos públicos têm pleno conhecimento dos princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo e no gênero, e que elaboram e põe em prática programas adequados de formação e de sensibilização.

38. Os Estados Partes deveriam também tomar outras medidas adequadas para fazer aplicar a Convenção, a saber:

d) Realizar programas específicos de educação e de formação sobre os princípios e as disposições da Convenção dirigidos a todos os organismos governamentais, funcionários públicos e, em particular, aos juristas e aos funcionários judiciais;

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 033/2021 – 29/01/2021

Requer a inclusão, nos cursos de formação inicial e continuada da Magistratura do Trabalho, de conteúdo voltado a atuação com perspectiva de gênero



- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994, também conhecida como Convenção de Belém do Pará, incorporada ao direito brasileiro pelo Decreto nº 1.973/96

Artigo 8

Os Estados Partes convêm em adotar, progressivamente, medidas específicas, inclusive programas destinados a:

b. modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, inclusive a formulação de programas formais e não formais adequados a todos os níveis do processo educacional, a fim de combater preconceitos e costumes e todas as outras práticas baseadas na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher, que legitimem ou exacerbem a violência contra a mulher;

c. promover a educação e treinamento de todo o pessoal judiciário e policial e demais funcionários responsáveis pela aplicação da lei, bem como do pessoal encarregado da implementação de políticas de prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher.

Além disso, a busca pela efetiva igualdade de gênero está expressamente prevista entre **os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas** (Objetivo n. 05 – igualdade de gênero), agenda esta que, inclusive, foi institucionalizada no âmbito do Supremo Tribunal Federal, através da Resolução n. 710 de 20 de novembro de 2020. Acrescente-se, ainda, que a medida se coaduna com a **Meta 9** para o Poder Judiciário Brasileiro.

Neste contexto, diversos países já produziram Protocolos que apontam considerações e metodologias para aqueles que atuam no sistema de justiça, no sentido de avançar na construção para a efetivação dos direitos fundamentais de todas e todos à não discriminação

Nos termos do Protocolo Mexicano para Julgar com Perspectiva de Gêneroⁱ, “a aplicação da perspectiva de gênero no exercício argumentativo de quem aplica a justiça é

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br



uma forma de garantir o direito a igualdade e de fazer com que se manifeste como um princípio fundamental na busca de soluções justas. Isso impactará nas pessoas, na consecução dos seus projetos de vida e na caracterização do Estado como um garantidor destes ditos projetos”. Ainda, segundo este protocolo, “o que determina se em um processo se deve ou não aplicar a perspectiva de gênero é a existência de situações assimétricas de poder ou de contextos de desigualdade estrutural baseados em sexo, gênero, ou as preferências/orientações sexuais das pessoasⁱⁱ.”

A perspectiva de gênero, portanto, convida os julgadores e todos aqueles que participam da relação processual, a incorporar em seus trabalhos de argumentação, uma análise dos possíveis preconceitos e discriminações que, de maneira implícita ou explícita, podem estar contidos na lei ou no caso concreto. Assim, todos os partícipes do processo têm obrigação de romper com os estereótipos que lhe são colocados, a fim de garantir que todo o julgamento (aqui entendido o processo desde o seu início, até a decisão final) seja permeado em consonância com os princípios da igualdade, da não discriminação e da dignidade da pessoa humana.

Portanto, a introdução desta temática tanto na formação inicial, como continuada dos Magistrados e Magistradas do Trabalho é fundamental para que seja concretizada, no âmbito do sistema de Justiça, a verdadeira igualdade entre os gêneros.

Nesses termos, respeitosamente, espera e aguarda deferimento.

Noemia Porto
Presidente da ANAMATRA

ⁱ Protocolo do México para julgar com perspectiva de gênero, p. 76.
ⁱⁱ Protocolo para julgar com perspectiva de gênero, p. 77.

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: (61) 3322.0266 - www.anamatra.org.br

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Ofício Anamatra nº 033/2021 – 29/01/2021

Requer a inclusão, nos cursos de formação inicial e continuada da Magistratura do Trabalho, de conteúdo voltado a atuação com perspectiva de gênero

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PLS nº 205/2018 – 25/02/2021

Reflexões e sugestões para
aperfeiçoamento do PLS 205/2018,
que obriga empresas com mais
de 250 empregados a divulgar
a diferença de salários entre
trabalhadores homens e mulheres.



NOTA TÉCNICA

Projeto de Lei do Senado n.º 205, de 2018 (de autoria da Senadora Rose de Freitas-PMDB/ES), que acrescenta o artigo 461-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a divulgação, pelas empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados a diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.

1. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra é entidade representativa de mais de 4.000 Juízes do Trabalho de todo o Brasil, estando-lhe acometido o dever estatutário de atuar na defesa dos interesses da sociedade, em especial pela valorização do trabalho humano, pelo respeito à cidadania e pela implementação da justiça social, pugnando pela preservação da moralidade pública, da dignidade da pessoa humana, da independência dos Poderes e dos princípios democráticos (artigo 5º, do Estatuto da entidade).

2. O Projeto de Lei n.º 205, de 2018, de autoria da Senadora Rose de Freitas (PMDB/ES), propõe o acréscimo do artigo 461-A à CLT, com a seguinte redação, *in verbis*: “Art. 461-A. A empresa ou empregador com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados divulgará, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, as seguintes informações: I – a quantidade percentual de empregados homens e mulheres; II – a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, segregados por sexo; III – a diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres; § 1º. As informações divulgadas deverão considerar a totalidade dos empregados e trabalhadores terceirizados. § 2º Regulamento estabelecerá o local em que estas informações estarão disponibilizadas ao público em geral. § 3º O descumprimento da obrigação contida neste artigo será punida com multa de R\$ 100.000,00 a R\$ 1.000.000,00”.

3. A proposta foi inspirada na nova legislação trabalhista do Reino Unido, que passou a exigir que todas as empresas do país, com 250 ou mais empregados, publicassem, até abril de 2018, a diferença salarial no pagamento de remunerações para homens e mulheres. De acordo com a justificativa do PL, a medida em tela representou um dos maiores avanços em questões de gênero do país nos últimos 40 anos e faz parte do esforço do Governo Britânico contra a

1



Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

discriminação no mercado de trabalho, uma vez que, no Reino Unido, mulheres ainda ganham 17% a menos que os homens, de acordo com um levantamento da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico). No caso do Brasil, essa defasagem chega a quase 20% (vinte por cento), maior percentual entre os países da América Latina, de acordo com a mesma Organização.

4. A partir da proposta acima referida, a Anamatra vem apresentar Nota Técnica, nos termos que seguem.

I – DOS OBJETIVOS FUNDAMENTAIS DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL – VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO

5. De acordo com o artigo 3º, da Carta Magna de 1988, constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, entre outros, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV).

6. O princípio da igualdade, por seu turno, pode ser extraído do *caput* do artigo 5º, a citar:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

7. A isonomia, em matéria de gênero, é prevista no artigo 5º, I, da Constituição Federal de 1988, que prevê: *“Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”*

8. Assim, esse direito fundamental traz em sua essência a ideia de que todas e todos devem ter os mesmos direitos, oportunidades, responsabilidades e obrigações. Essa igualdade deve compreender tanto o aspecto formal (tratamento idêntico perante a lei) quanto o material (os indivíduos são diferentes e essas particularidades precisam ser consideradas na busca de um real equilíbrio).

9. Tem-se, pois, que a ideia de igualdade propõe que o gênero não seja invocado como um fator gerador de menos direitos ou mais obrigações, porém sem olvidar que os indivíduos são diferentes e que essas particularidades devem ser levadas em consideração. Todo esse arcabouço constitucional se volta à construção de uma sociedade mais igualitária, o que também se relaciona aos objetivos estabelecidos no projeto de lei em exame.

2

II – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E EQUIDADE DE GÊNERO

10. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como missão a promoção de oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

11. Diversas convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, previram regras de proteção à maternidade, ao trabalho da mulher e à eliminação da discriminação de gênero no ambiente laboral.

12. É o que se extrai das Convenções 89 (“Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria”), 100 (“Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor”), 103 (“Amparo à Maternidade”), 111 (“Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”), entre outras normas principiológicas internacionais.

13. A Convenção 100, ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, prevê:

Art. 2 – 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (original sem grifos).

14. A Convenção 111, também ratificada pelo Brasil (26 de novembro de 1965), por seu turno, definiu discriminação como *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.*

15. Estabelece, ainda, que os membros se comprometem a formular e *“aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.”*

16. Por outro lado, em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, quando da comemoração

3

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PLS nº 205/2018 – 25/02/2021

Reflexões e sugestões para aperfeiçoamento do PLS 205/2018, que obrigada empresas com mais de 250 empregados a divulgar a diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.

dos cem anos da OIT, restou aprovada a Convenção de número 190, a qual se debruça sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

17. O foco da convenção são as práticas de violência e assédio e uma das facetas do acoso é aquele praticado em razão do gênero. São violações que constituem reais ameaças à igualdade de oportunidades, ao trabalho decente e aos direitos humanos.

18. Infere-se, pois, que as organizações internacionais também têm se voltado a prever regras e princípios tendentes à eliminação de todas as formas de discriminação e violência, o que inclui também o ambiente laboral, conforme restou mencionado.

III – DA AGENDA 2030 – ODS 5 – ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E MENINAS

19. O ano de 2015 foi histórico em razão da reunião de países para o fim de definir caminhos que conduzissem à melhoria da vida das pessoas em todas as partes do mundo.

20. As Nações Unidas atuaram em conjunto com governos, sociedade civil, além de outras importantes parcerias, tudo com vistas a aproveitar a linha dos oito Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

21. O mote desse conteúdo programático envolve uma ação global para eliminação da pobreza, promoção da prosperidade e do bem-estar para todos e todas, entre outros objetivos de ordem ambiental e climática.

22. As ações tomadas em 2015 desaguarão nos novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que integram a Agenda 2030, documento que decorreu de acordo entre a ONU e seus Estados-Membros. Aquela propõe 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas correspondentes. A implementação deve ocorrer no intervalo entre 2016 e 2030.

23. O 5º ODS (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável) faz parte da Agenda 2030 e fixa como objetivo “*alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*”.

24. Entre as metas do 5º ODS, tem-se as seguintes:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte:

4

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social. Bem como, a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos. De tal forma, acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim. Mas, também incluindo os documentos resultantes de suas conferências de revisão (original sem grifos).

25. Destacam-se, ainda, as seguintes metas do Objetivo 5:

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade. Além de serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis. (original sem grifos).

26. De acordo com Cristina Gallach, sub-secretária-geral para Comunicações e Informação Pública da ONU, “*embora tenhamos alcançado*

5

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PLS nº 205/2018 – 25/02/2021

Reflexões e sugestões para aperfeiçoamento do PLS 205/2018, que obrigada empresas com mais de 250 empregados a divulgar a diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.

*progressos na igualdade de gênero em diversas partes do mundo, mulheres e meninas continuam a sofrer discriminação e violência. A igualdade de gênero é um direito humano primordial e fundamental para um mundo mais pacífico, próspero e sustentável”.*ⁱ

27. Essa base normativa nacional e o conjunto de normas internacionais justificam e reforçam a importância de qualquer iniciativa legislativa tendente a diagnosticar a desigualdade existente no Brasil e contribuir para a sua eliminação.

IV - DO PROJETO Nº 205/2018 (AUTORIA: SENADORA ROSE DE FREITAS (MDB/ES))

28. O projeto em epígrafe tem a seguinte ementa: “Acréscena o art. 461-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a divulgação pelas empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados da diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.”

29. O dispositivo celetista passaria a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 461-A. A empresa ou empregador com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados divulgará, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, as seguintes informações:
I – a quantidade percentual de empregados homens e mulheres;
II – a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, segregados por sexo;
III – a diferença nominal e percentual da massa salarial entre empregados homens e mulheres;
§ 1º. As informações divulgadas deverão considerar a totalidade dos empregados e trabalhadores terceirizados.
§ 2º Regulamento estabelecerá o local em que estas informações estarão disponibilizadas ao público em geral.
§ 3º O descumprimento da obrigação contida neste artigo será punida com multa de R\$ 100.000,00 a R\$ 1.000.000,00”.

30. A proposição, conforme se extrai de sua justificativa, foi inspirada “na nova legislação trabalhista do Reino Unido, que passou a exigir que todas as empresas do País com 250 ou mais empregados publiquem, até abril de 2018, a diferença salarial no pagamento de remunerações para homens e mulheres, o que segundo analistas locais, representou um dos maiores avanços em questões de gênero do país nos últimos 40 anos”.

31. As medidas fazem parte de um esforço do Governo Britânico contra a discriminação no mercado de trabalho e buscam diminuir a defasagem salarial entre homens e mulheres (17% de acordo com o levantamento da OCDE Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

32. Sobre essa iniciativa, a ministra britânica para a Mulher e a Igualdade da época, Justine Greening, afirmou: “Ajudar mulheres a atingir seu pleno potencial não é apenas a coisa certa a fazer, mas também faz sentido em termos econômicos”.ⁱⁱ

33. A advogada Sarah Henchoz, especialista em legislação trabalhista do escritório londrino Allen&Overy, revelou: “Pesquisas mostram que há ligação entre um aumento de produtividade e a diversidade da força de trabalho. As novas regras são complexas em termos administrativos, mas poderão trazer grandes mudanças e, em cinco anos, fazer mais pela causa da equiparação salarial do que foi feito em 45 anos”.ⁱⁱⁱ

34. Todas as falas acima referenciadas reforçam a importância de se conferir visibilidade ao tema, destacando a transparência de dados como fator primordial na adoção de planos de ação para a equiparação salarial e igualdade em matéria de gênero.

35. Feitas essas considerações e reconhecida a relevância do tema que constitui pano de fundo do PL 205/2018 (desigualdade salarial em razão do sexo), a Anamatra apresenta algumas reflexões no intuito de contribuir para o aprimoramento do texto e a ampliação do seu alcance.

36. Em primeiro lugar, vê-se que o projeto acabar por reduzir a amplitude do problema da desigualdade no mercado de trabalho ao binômio homem/mulher.

37. Entretanto, a discriminação e a desigualdade no mercado de trabalho transcendem esse binômio heteronormativo, atingindo pessoas conforme a orientação sexual, a identidade de gênero, além da questão de raça e origem.

38. Apenas para citar um desses aspectos, tem-se que a sociedade brasileira ainda está longe de atingir a igualdade no que tange à orientação sexual no mercado de trabalho, ainda que sejam reconhecidos avanços (códigos de conduta de algumas empresas, palestras de conscientização, entre outras práticas). Ainda há, pois, muitas barreiras na abordagem do tema, já que o preconceito faz com que as pessoas tenham receio da exclusão e de serem alvo de brincadeiras que constroem e hostilizam.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PLS nº 205/2018 – 25/02/2021

Reflexões e sugestões para aperfeiçoamento do PLS 205/2018, que obrigada empresas com mais de 250 empregados a divulgar a diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.

39. Muitos funcionários, diante desse contexto, optam por esconder a sexualidade de colegas e empregadores temendo a exclusão e a não indicação para cargos de chefia. Entre os travestis, por exemplo, um considerável percentual de indivíduos acaba por recorrer à prostituição em razão da impossibilidade de obtenção de emprego formal.

40. Um outro elemento relevante que deve ser considerado envolve a interseccionalidade. Assim, não se resume a análise do indivíduo pelo aspecto do gênero, sendo necessário considerar classe, etnia, raça etc., a fim de se promover uma compreensão mais ampla, bem como a análise qualitativa e não apenas quantitativa do quadro presente no ambiente laboral.

41. Um outro aspecto que merece consideração, quanto ao projeto em tela, é o fato de que todo o esforço normativo teria um alcance limitado diante da precarização do emprego, o que faz com que cada vez menos empresas contem com 250 empregados ou mais.

42. Diante desse aspecto da realidade brasileira, no que se distancia da cenário presente no mercado de trabalho do Reino Unido, a Anamatra sugere que a informação prevista no dispositivo que se pretende alterar deva contemplar empresas a partir de 25 empregados e/ou trabalhadores, em um paralelo com a iniciativa de Projeto de Lei da Islândia.^{iv}

43. Pelo exposto, a Anamatra louva a iniciativa de alteração legislativa, a qual se volta a visibilizar um problema que ainda se mostra bastante presente na sociedade brasileira, ao tempo em que sugere a alteração acima descrita. Traçar esse quadro do mercado de trabalho certamente servirá de suporte para a adoção de políticas públicas tendentes a minimizar a discriminação de gênero no Brasil.

V - CONCLUSÕES

Conclusivamente, no tocante ao Projeto de Lei em discussão, a Anamatra sugere que o dispositivo em análise passe a conter a seguinte redação:

“Art. 461-A. A empresa ou empregador com mais de 25 (vinte e cinco) empregados divulgará, até o quinto dia útil do mês de abril de cada ano, as seguintes informações:

I – a quantidade percentual de empregados homens e mulheres;
II – a quantidade nominal e percentual de salários e demais vantagens de caráter remuneratório e indenizatório pagas aos empregados, segregados por sexo;

III – a diferença nominal e percentual da massa salarial entre

8

empregados homens e mulheres;
§ 1º. As informações divulgadas deverão considerar a totalidade dos empregados e trabalhadores terceirizados.
§ 2º Regulamento estabelecerá o local em que estas informações estarão disponibilizadas ao público em geral.
§ 3º O descumprimento da obrigação contida neste artigo será punida com multa de R\$ 100.000,00 a R\$ 1.000.000,00”.

Brasília, DF, 25 de fevereiro de 2021.



NOEMIA PORTO
Presidente da ANAMATRA

ⁱ ONU. “Mulher Maravilha, embaixadora da Onu para o empoderamento de mulheres e meninas”. <https://nacoesunidas.org/mulher-maravilha-embaixadora-da-onu-para-o-empoderamento-de-mulheres-e-meninas/>

ⁱⁱ FUNDAÇÃO BRASIL. “Nova lei salarial sobre diferença entre homens e mulheres do Reino Unido”. <https://fundacaobrasil.org.uk/nova-lei-salarial-sobre-diferenca-salarial-no-pagamento-de-homens-e-mulheres-do-reino-unido/>

ⁱⁱⁱ JUSBRASIL. “Nova lei obriga empresas a expor diferença entre salários de homens e mulheres no Reino Unido”. <https://camilavazvaz.jusbrasil.com.br/artigos/447344355/nova-lei-obriga-empresas-a-expor-diferenca-entre-salarios-de-homens-e-mulheres-no-reino-unido?ref=serp>

^{iv} CONEXÃO PLANETA. “Islândia aprova projeto que equipara salários de homens e mulheres”. <https://conexaoplaneta.com.br/blog/islandia-cria-lei-que-equipara-salarios-de-homens-e-mulheres/>

9

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Nota Técnica PLS nº 205/2018 – 25/02/2021

Reflexões e sugestões para aperfeiçoamento do PLS 205/2018, que obrigada empresas com mais de 250 empregados a divulgar a diferença de salários entre trabalhadores homens e mulheres.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Curso de Formação do Programa TJC 2020 - desigualdade de gênero (material sobre a 1ª aula)



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



Mulheres e mercado de trabalho: pandemia e desigualdade de gênero

Material de apoio

Observação inicial: A maior parte das referências desse texto é oriunda do resumo da aula ministrada pela Presidente da Anamatra, Juíza Noemia Porto, no Curso de Capacitação de Professores do TJC, em 20/07/2020, a quem registramos nossos agradecimentos.

1 - Referências legislativas:

1.1) **Constituição de 1988.** “**Art. 3º** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

“**Art. 5º.** I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” – Título dos Direitos e das Garantias Fundamentais

Art. 7 – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”

1.2) **CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) - Art. 373-A.** “Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;





V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

1.3) **Lei 9029/1995 - Art. 1º** É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

2 - A situação na pandemia. Com mais de 1,3 milhões de casos, e mais de 59 mil mortos, a pandemia do coronavírus (Covid-19) tem se agravado no Brasil, com efeitos que transcendem os desafios relacionados à emergência de saúde pública, atingindo outros âmbitos como a economia, a política, o direito e o mundo do trabalho.

3 - Afastamento social e a consequência no mundo do trabalho. A emergência de saúde trouxe à tona a necessidade do afastamento social como forma de prevenção e



contenção da doença, o que impactou de forma imediata as relações de trabalho, potencializando os riscos de demissões e de decréscimo na renda. Com esse cenário, o dilema sobre o papel do Estado quando se trata do pacto social e de um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo surgiu de forma mais latente nos debates públicos.

Segundo a Constituição de 1988, artigo 23, é “competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

VI - proteger o meio ambiente e combater a poluição em qualquer de suas formas”, sendo fundamento da ordem econômica a “defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação” (Constituição, artigo 170, VI). Ainda na ordem econômica, prevê a Constituição que “a função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores”.

4 - Alertas de organismos internacionais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou o alerta de que o combate à desigualdade de gênero precisa fazer parte das respostas que os países estão construindo no campo do trabalho considerando a crise e o pós-pandemia (disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_745194/lang-pt/index.htm). A ONU Mulheres também indicou a necessidade de se reconhecer a co-responsabilidade social com os desígnios de uma sociedade mais igualitária, considerando o grau de afetação da pandemia na vida das mulheres (disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-mulheres-faz-chamado-ao-setor-privado-por-igualdade-de-genero-na-resposta-a-covid-19/>).

5 - A desigualdade do impacto da crise. O fato é que a pandemia atinge homens e mulheres de formas diferentes. No caso das mulheres isso ocorre de várias maneiras, incluindo preocupações com a saúde, segurança e renda, responsabilidades adicionais de assistência e maior exposição à violência doméstica, essa, por vezes, resultado de uma convivência forçada que pode exacerbar tensões.

6 - Situação no campo dos serviços domésticos. Exemplo dessa realidade de um impacto desigual ocorre nos serviços domésticos, com a situação das trabalhadoras formalizadas, com risco de desemprego, e das diaristas, deixadas sem ocupação, circunstâncias essas que apontam para situações de insegurança na renda e, como consequência, de insegurança alimentar, justamente atingindo famílias que sofrem com outras vulnerabilidades em razão da pobreza.

7 - Profissionais de saúde. A pandemia também revelou a presença substancial das mulheres na linha de frente como profissionais de saúde, cuja emergência exigiu trabalho por longas horas e exposição ao risco no trato e cuidado com os pacientes. A despeito disso, nem sempre se trata de empregos bem remunerados.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Curso de Formação do Programa TJC 2020 - desigualdade de gênero (material sobre a 1ª aula)



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



8 - Mercado de trabalho desigual como uma realidade (anterior à pandemia). As mulheres, no Brasil e no mundo, se inserem no mercado de trabalho sofrendo reiteradamente com a desigualdade. Como há perceptivelmente mais mulheres ocupando diversos postos no mercado de trabalho, isso pode gerar uma compreensão, equivocada, de que essa presença viria acompanhada, na prática, de igualdade de acesso, de permanência e de ascensão profissional, o que, porém, não ocorre. Quanto a aspectos que demonstram a ausência, na prática, de condições igualitárias de trabalho para as mulheres, a despeito da taxa crescente de sua ativação no mundo do trabalho, podem ser citados: a diferença salarial persistente; índices indicativos de trabalho sem remuneração; presença na informalidade em atividades com qualidade inferior à dos homens; ocupação com o trabalho doméstico, tradicionalmente considerado como feminino.

9 - O agravamento da desigualdade. A pandemia não nivela, neutraliza ou elimina tais circunstâncias. Ao contrário, a situação de emergência de saúde, com impactos na economia, na política, na sociedade e no direito tende a tornar essa desigualdade mais latente, impondo às mulheres situação adicional de sofrimento.

10 - Projeção para o futuro. O agravamento da situação de desigualdade de gênero é uma realidade que se projetará no futuro. Há indicativos de que a perda de empregos decorrente da crise afetará especialmente as mulheres, que se concentram no setor de serviços, um dos mais impactados pela crise. Deve-se considerar, ainda, que muitas mulheres atuam na informalidade e que várias delas sequer terão acesso às atividades que eram até então desenvolvidas, ainda que precariamente, como fonte de sustento.

11 - A questão das escolas. O fechamento de escolas e de creches também impôs encargos adicionais significativos para as mulheres em casa. Essa circunstância atrai reflexões sobre a cidadania feminina, no que diz respeito à divisão sexual de tarefas domésticas, sendo essas últimas socialmente atribuíveis às mulheres, e que, na prática, representam dificuldades, quando não obstáculos, para a inserção e a presença delas no mercado de trabalho.

12 - Ausência de participação em espaços decisórios. Em suma, as mulheres têm sido sobremaneira afetadas pela crise pandêmica, e sem que as medidas, executivas, legislativas ou judiciárias, sejam, até aqui, suficientes para concretizar o princípio da igualdade. Acrescenta-se também a questão da sub-representação feminina nos espaços políticos de tomadas de decisão (no Parlamento; no Poder Executivo; no Poder Judiciário; e até nos sindicatos).

13 – Reportagens que podem ser trabalhadas com os alunos

https://www.bbc.com/portuguese/internacional-53424876?at_medium=custom7&at_campaign=64&at_custom3=BBC+Brasil&at_custom4=140B03D0-C76D-11EA-BC2D-80D1FCA12A29&at_custom2=twitter&at_custom1=%5Bpost+type%5D Reportagem da



BBC Brasil que destaca a dupla jornada das mulheres, o fato de que as mulheres ingressam no mercado de trabalho com salários mais baixos, que das mulheres se exige desempenho concreto e de mais elevado nível, ao passo que dos homens se exige apenas potencial.

<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/07/10/sem-renda-elas-estao-trocando-faxina-por-comida-e-material-de-construcao.htm> Reportagem que mostra triste faceta do desemprego sobre as mulheres: diaristas trocando trabalho por comida.

<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml> Reportagem destaca desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal de homens e mulheres que atuam no sistema de Justiça.

<https://noticiapreta.com.br/filho-de-domestica-morre-em-predio-de-luxo-aos-cuidados-da-patroa-mae-tinha-a-funcao-de-passear-com-os-cachorros-da-familia/> O desequilíbrio entre as mulheres: o caso da doméstica de Pernambuco que levou o filho para trabalhar, desceu para passear com os cachorros da patroa e a criança caiu do 5º andar de um prédio.

<https://www.jornaldocomercio.com/ conteudo/geral/2020/05/739109-taxa-de-desemprego-das-mulheres-e-39-4-superior-a-dos-homens-diz-ibge.html> Reportagem mostra os índices de desemprego bem maiores entre as mulheres, se comparados aos dos homens

<http://www.onumulheres.org.br/> Página da ONU Mulheres

<http://g1.globo.com/distrito-federal/noticia/2016/09/trt-multa-bar-por-exigir-funcionarias-desinibidas-e-atendentes-cheirosos.html> Bar em Brasília que pedia candidatas de sobranças expressivas e maquiagem forte.

14 – Vídeos/Debates/Palestras sobre o assunto

<https://www.youtube.com/watch?v=6ojcaxl-tA> – Live da Amatra 10 sobre os vários ângulos do trabalho feminino.

<https://www.anamatra.org.br/comissao-anamatra-mulheres/sugestoes-de-livros-files-videos-comissao-mulheres?start=10> Página da Amatra Mulheres, contém referências de livros, filmes e vídeos sobre a questão de gênero.

<https://www.youtube.com/watch?v=0MicU4JpQN8> - Live da Anamatra sobre COVID-19 - Meio ambiente Laboral, Responsabilidades e Perspectiva de Gênero

15 – Decisões judiciais

Acórdão – Processo 10404-56.2017.5.15.0072 – Trabalhadora chamada de “biscate” e de “louca”

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Curso de Formação do Programa TJC 2020 - desigualdade de gênero (material sobre a 1ª aula)



Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Conclusões do 2º Encontro das Lideranças Associativas – evento promovido pela Comissão Anamatra Mulheres



2º Encontro das Lideranças Associativas – Comissão Anamatra Mulheres – 12/03/2021

O 2º Encontro das Lideranças Associativas das Magistradas do Trabalho foi idealizado, organizado e realizado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a partir da iniciativa da Comissão Permanente ANAMATRA MULHERES. Observada a dinâmica definida para o evento, as 24 Amatras tiveram a oportunidade prévia de indicar duas participantes, que foram integradas às representantes que compõem a Comissão Permanente e às diretoras da ANAMATRA. O momento inicial do evento possibilitou a apresentação de todas as participantes, com definição dos lugares de fala e compartilhamento de experiências profissionais e pessoais que permitiram identificar os desafios relacionados à equidade de gênero no sistema de justiça. Posteriormente, foram criados cinco subgrupos, com as representantes das cinco macrorregiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul), para discussão setorializada de temas que foram previamente identificados como mais pulsantes e desafiadores. As discussões em subgrupos possibilitaram extrair consensos, ainda que provisórios, sobre pautas e demandas para exposição na plenária composta por todas as participantes. O presente documento expressa princípios, anseios e propostas extraídos do 2º Encontro, a partir da dinâmica antes descrita.

TEMA 1 - Os impactos e consequências da pandemia na vida das mulheres que integram o sistema de Justiça e TEMA 3 – Trabalho remoto no pós-pandemia

PROPOSTAS

1.1 - Autorização, regulamentada, para que as magistradas que vivenciam situações excepcionais, como, por exemplo, disputa de guarda dos filhos, ou tenham filhos com deficiência, dentre outras hipóteses, possam permanecer em regime de teletrabalho, enquanto tais circunstâncias perdurarem, seja para possibilitar a proximidade com os filhos, seja para que se mantenham em centros urbanos que disponham de recursos para eventuais tratamentos de saúde que se revelem necessários;

1.2 - Metas diferenciadas, pelo menos na pandemia, para as magistradas, em face da desigual divisão sexual do trabalho no âmbito familiar;

1.3 - Possibilidade de afastamento da jurisdição, com critérios de paridade e alternância de gênero, em cursos de pós-graduação, para equalizar o número de magistradas com títulos acadêmicos, mesmo que o curso seja ministrado em Instituições de Ensino na localidade em que a magistrada exerça a jurisdição;

1.4 - Sugestão às Corregedorias a fim de que adotem perspectiva de gênero na análise da atuação das magistradas, observando-se as concretas condições de trabalho das mulheres, assim como, a partir da escuta ativa, indiquem soluções ou alternativas, de caráter preventivo, para o incremento da atividade profissional;

SHS Qd. 06 Bl. E Conj. A - Salas 602 a 609 - Ed. Business Center Park - Brasília/DF - CEP: 70316-902
Fone: 61. 3322-0266 - www.anamatra.org.br




COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

1.5 - Fomento à realização de encontros no âmbito das associações regionais para debater os impactos da pandemia em termos de saúde mental, com a coordenação de profissional qualificado, orientados, também, à consideração das dificuldades decorrentes do acúmulo com os atributos do cuidado.

TEMA 2 - Maternidade, metas e progressão na carreira

PROPOSTAS

1.1 – Regulamentação da garantia do não-recebimento de processos nos dias que antecedem o parto;

1.2 – Adoção do teletrabalho, de forma regulamentada, nas hipóteses de designações de juízas da reserva técnica/volantes para unidades judiciárias fora da região metropolitana ou da respectiva residência no período de lactação e durante a gestação;

1.3 – Definição de um prazo razoável para informação de designações para as juízas da reserva técnica/volantes para unidades judiciárias fora da região metropolitana ou da respectiva residência no período de lactação e durante a gestação;

1.4 – Sugestão de que se institucionalize como programa, com orçamento específico, endereçado à promoção da igualdade de gênero, de maneira a integrar o planejamento e as metas dos Tribunais Regionais, a exemplo do que já ocorre em relação à prevenção de acidentes e proibição do trabalho infantil. Entende-se que esse programa precisaria partir de diretriz própria do TST-CSJT, para a designação de gestores regionais, planejamento e uso orçamentário próprio, inserção da temática em cursos das Escolas Judiciais, entre outras atuações institucionais da Justiça do Trabalho;

1.5 - Realização de cursos de lideranças femininas pela ENAMATRA e Escolas Associativas, buscando o enfrentamento das causas relacionadas ao problema da insuficiente participação das mulheres no movimento associativo, com o incentivo, nas regiões, para o afastamento da jurisdição da Presidente da AMATRA, como previsto na LOMAN;

1.6 - Promoção, nos cursos de formação inicial e continuada realizados pela ENAMAT e EJud, de eventos para expansão da consciência sobre a necessidade da inclusão e participação feminina. Entende-se como essencial a inserção dos eventos no conteúdo programático obrigatório e para o conjunto de magistradas e magistrados, com integração na carga horária mínima semestral;

1.7 - Implantação de paridade nas Escolas Judiciais e Escolas Associativas que comporte a participação feminina em eventos como expositoras e palestrantes;

1.8 - Implementação da obrigatoriedade de edital com eleição direta para a formação do comitê de promoção de igualdade de gênero, raça e diversidade dentro dos tribunais, tal como ocorre para a formação de Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e outros comitês;

1.9 - Criação de um “vídeo case”, de divulgação nacional, mostrando os bastidores de um dia de trabalho de uma juíza, bem como de outras mulheres que atuam no Judiciário;

1.10 - Criação de grupos de escuta para discussão e coleta de possíveis soluções para promoção da igualdade de gênero e também canais anônimos e acolhedores para denúncias de assédio moral e sexual nos Tribunais, contando com a participação de psicólogo (a) e dos comitês de gênero quando as vítimas dos crimes são mulheres, com funções que ultrapassem as das Ouvidorias;

1.11 – Atuação para que seja retirada a maternidade da invisibilidade, discutindo-se sua repercussão na vida das magistradas e a responsabilidade comum (familiares, sociedade e Estado) sobre a reprodução social, no que se refere aos cuidados com crianças, idosos e doentes. Exemplo: realização de campanhas do dia das mães que demonstrem a realidade e as dificuldades enfrentadas na tentativa de harmonizar o trabalho e a vida privada (especialmente aquelas geradas pela pandemia da Covid-19);

1.12 - Elaboração de questionário para diagnóstico da situação das magistradas nos Regionais, mapeando as dificuldades e promovendo ações específicas, voltadas a resolver os problemas identificados;

1.13 – Debates e proposição de medidas para que a adoção, especialmente a tardia (de crianças maiores de dois anos), seja tratada com o mesmo cuidado em relação à maternidade de crianças com necessidades especiais, enquanto durar a fase de adaptação da criança. As pesquisas indicam que a adaptação fora do abrigo dificilmente acontece em 06 meses. Crianças que sofreram abusos, por exemplo, têm tendência a comportamentos violentos, além de transferir para a mãe adotiva os sentimentos que tinha em relação à mãe biológica;

1.14 - Reflexões sobre a licença parental como possibilidade a ser estudada e defendida na sociedade brasileira, com o intuito de trazer verdadeiramente à tona um reequilíbrio de forças na esfera produtiva e reprodutiva do trabalho e, por via transversa, a exemplo do que ocorre em vários países (a exemplo do Canadá, Nova Zelândia, Alemanha, Inglaterra e Holanda), tentar reduzir a restrição de mercado de trabalho da mulher, que muitas vezes é preterida na contratação pelo simples fato de ser uma titular, em potencial, da licença maternidade;

1.15 - Elaboração de cartilhas temáticas e didáticas para o usuário interno e externo sobre matéria relacionada à igualdade de gênero;

1.16 – Construção de espaços para as associadas discutirem sobre temas próprios ao feminismo, incentivando a realização também de clubes de leituras.

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

Conclusões do 2º Encontro das Lideranças Associativas – evento promovido pela Comissão Anamatra Mulheres

TEMA 04 - Dificuldade de acesso e julgamento sob perspectiva de gênero com recorte étnico

PROPOSTAS

1.1 - Estabelecimento de inclusão obrigatória de matérias relacionadas à temática de gênero, mormente com o viés da interseccionalidade, em cursos de formação continuada e de formação inicial na ENAMAT e Escolas Judiciais e também cursos sobre a temática na ANAMATRA e Escolas Associativas, inclusive com sensibilização para o julgamento com perspectiva de gênero, para possibilitar maior acesso à Justiça nas ações que discutem violação de direitos humanos e fundamentais ligadas ao universo feminino;

1.2 – Debate de propostas para possibilitar a ampliação do ingresso das mulheres negras à carreira da magistratura trabalhista, a exemplo de cursos gratuitos voltados à comunidade jurídica, para mulheres negras;

1.3 - Participação das (os) magistradas (os) no Encontro de Juízas e Juizes negros e, quanto a esse compromisso do Judiciário com a igualdade racial, associar-nos às iniciativas da Ajufe e outras entidades;

1.4 - Elaboração de questionário para diagnóstico da situação das Magistradas negras nos Regionais, mapeando as dificuldades e promovendo ações específicas, voltadas a resolver os problemas identificados regionalmente;

1.5 - Criação de salas para amamentação e brinquedotecas para as jurisdicionadas, de modo a facilitar o acesso à Justiça de partes e testemunhas que não tenham com quem deixar seus filhos;

1.6 - Inserção da paridade de gênero – como objetivo dos planejamentos estratégicos dos Tribunais - nos cargos indicados pela Administração, observada a alternância naqueles considerados de confiança, tais como diretor(a) administrativo (a), juiz (a) diretor(a) do foro; diretor(a) da escola judicial; juiz(a) auxiliar da Presidência, além de comitês, palestras nas escolas judiciais, debates, comissões de concurso, bancas orais, dentre outros;

1.7 – Criação de uma ouvidoria feminina para receber queixas de servidoras e magistradas;

1.8 - Elaboração de estudo estatístico acerca do índice de afastamento/licenças das magistradas e servidoras para acompanhamento de dependentes;

1.9 – Realização de levantamento de dados sobre ocupação de cargos por mulheres e por pessoas negras e sobre exercício de funções comissionadas e cargos de gestão por mulheres e pessoas negras ou de etnia não branca;

1.10 -Inserção nos contratos de empresas de prestação de serviços de cláusula que contemple a contratação de número mínimo de mulheres (preferencialmente paridade), inclusive para o ambiente de tecnologia da Informação;

1.11 – Discussão sobre o estímulo, nos julgamentos de reparação de dano moral cuja vítima for mulher, acerca da verificação de sua condição feminina como potencializador de maior extensão do dano, portanto, cabendo reparação mais severa;

1.12 – Criação de protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. O protocolo deve conter, entre outras coisas, conceitos básicos, utilização da linguagem, orientações sobre a atuação com perspectiva de gênero e sugestões de normas que não costumam ser acessadas para decisões trabalhistas (a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – ratificada em 01/02/1984 e da Convenção de Belém do Pará - Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – ratificada em 27/11/1995);

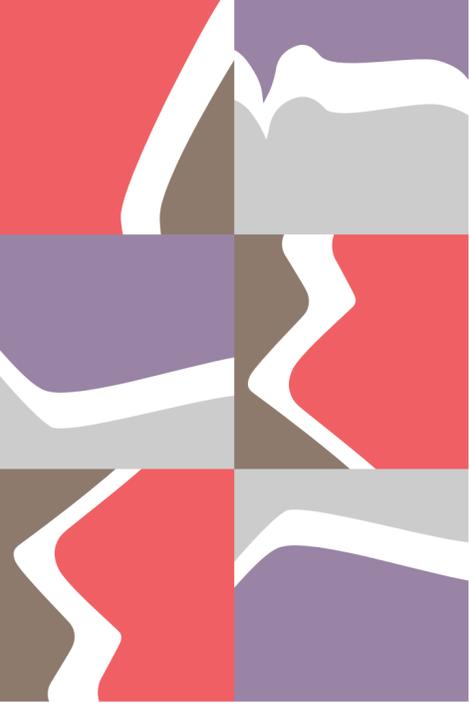
1.13 – Inserção de marcadores no PJE, identificando as partes por raça, etnia, sexo, idade, escolaridade, bem como classe de demandas que envolvam discriminação, assédio moral e sexual.

Brasília, março de 2021.

NOEMIA APARECIDA GARCIA PORTO
Presidente da ANAMATRA

Notas Técnicas, Estudos e Ofícios

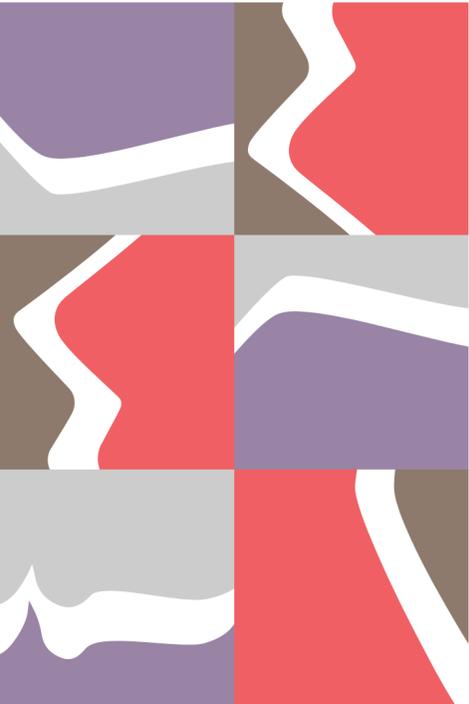
Conclusões do 2º Encontro das Lideranças Associativas – evento promovido pela Comissão Anamatra Mulheres



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



ARTIGOS AUTORAIS

COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

Metas do Poder Judiciário: é chegada a hora da agenda 2030 *

Por **Noemia Porto **** e **Daniela Lustoza *****

** *Doutora em Direito Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB), Juíza Titular da 3ª Vara do Trabalho de Taguatinga/DF, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra).*

*** *Doutoranda em Direito Constitucional na Universidade de Fortaleza (UNIFOR), Juíza Titular da 11ª Vara do Trabalho de Natal/RN, Vice-presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 21ª Região (AMATRA 21), Integrante do Conselho Fiscal da ANAMATRA e membro da Comissão Anamatra Mulheres. Email: danielalustoza@gmail.com*

O Judiciário nacional como indutor e compromissário de uma agenda global de desenvolvimento sustentável é ao mesmo tempo inédito, difícil, mas, sobretudo, necessário.

No mês de agosto de 2019, no ambiente acadêmico da Universidade Positivo, a cidade de Curitiba-PR sediou o 1º Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com a finalidade principal de discutir a institucionalização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda

2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) no Poder Judiciário Ibero-americano.

O evento se constituiu em uma das ações promovidas pelo Comitê Interinstitucional destinado a avaliar a integração das metas do Poder Judiciário aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), instituído pelo CNJ pela Portaria n. 133/2018, sob a coordenação da Conselheira Maria Tereza Uille Gomes. Trata-se de trabalho pioneiro que promove estudos que correlacionam o Judiciário com os indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, compromisso firmado por 193 países com a pretensão de mudanças significativas para a prosperidade do mundo, sem deixar ninguém para trás. Tais países reconheceram que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Sem desenvolvimento sustentável não haverá paz e os conflitos sociais ficarão potencializados.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Na abertura do evento, o Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, Ministro Dias Toffoli, destacou a importância da implementação do sistema de metas para o Poder Judiciário, estabelecido há uma década, e ressaltou a necessidade de alinhamento com os compromissos e desafios da Agenda 2030, destacando a necessária “formação e aperfeiçoamento de magistrados, servidores e demais atores que atuam no Sistema de Justiça” sobre o tema.^[1]

A Agenda 2030 se traduz num plano de ação que indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos e para todas, dentro dos limites do planeta. Os objetivos foram traçados para compromissar governos, a sociedade, empresas, produções científicas e cada cidadão e cada cidadã do planeta.

É importante a ênfase a essa temática. O protagonismo do Poder Judiciário brasileiro, quanto à internalização da Agenda 2030 e seus ODS, deve encontrar espaço na definição das metas de atuação para o ano 2020, cabendo a todos os ramos do sistema esse compromisso de atuação. Ao assim proceder, o Poder Judiciário cumpre o seu papel constitucional de garante de princípios que são considerados fundamentais para o desenvolvimento de um Estado Democrático e de Direito.

Após a segunda reunião preparatória para o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizada no dia 28.08.2019, em Brasília, os segmentos de Justiça apresentaram suas propostas de metas para o ano 2020, sendo que somente a Justiça Federal sugeriu “o aprofundamento dos estudos

acerca da Agenda 2030, a fim de atender à adaptação dos ODS ao planejamento estratégico”.^[2] É urgente que sugestões semelhantes sejam elaboradas por todos os segmentos de Justiça, e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho está atenta a esta agenda.

Por ocasião do 1º Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, a Anamatra entregou à conselheira Maria Tereza Uille Gomes documento com propostas sobre as metas para o Poder Judiciário para o ano 2020, indicando a importância daquelas tradicionalmente quantitativas, mas destacando a necessidade de priorização de metas qualitativas e, em especial, aquelas pertinentes à Agenda 2030 da ONU, com ênfase no 5º ODS, que trata da isonomia de gênero. De fato, discussões e análises feitas por representantes de diversos países sobre dados estatísticos e situações locais e nacionais, concluiu-se – o que justifica a ênfase da agenda - que a discriminação contra as mulheres é um dos importantes aspectos que interfere numa agenda mundial de desenvolvimento sustentável para todos e para todas. O compromisso do Estado brasileiro, incluindo a igualdade de gênero, também deve ser assumido no âmbito judiciário, o que justifica a preocupação do CNJ, dos magistrados e das magistradas, dos servidores e servidoras e de todos os integrantes do Poder Judiciário. É imprescindível, portanto, que os ramos do Poder Judiciário, pela sua alta administração, observem a pertinência da fala do Presidente do STF e CNJ quanto à necessária formação dos magistrados e magistradas do país em relação à institucionalização e internalização dos ODS da Agenda 2030.

Em relação a essa necessidade, veja-se recente pesquisa do IPEA, em parceria com o CNJ, intitulada O Poder Judiciário no Enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar contra as Mulheres. O projeto teve como objetivo “diagnosticar o atendimento prestado pelo sistema de justiça às mulheres em situação de violência doméstica e familiar, especialmente no que diz respeito ao seu caráter multidisciplinar e integral”.^[3]

A leitura do documento de pesquisa demonstra o quanto é urgente o aperfeiçoamento, pelo sistema de justiça, do olhar que enxerga, que atenta, que se importa, ou seja, do olhar empático. Há necessidade de acolhimento, de escuta, de ambiência adequada aos casos de violência doméstica, estabelecendo a pesquisa tipologia dos juízes e juízas em atuação nos casos de violência doméstica e familiar contra mulheres (VDFM) entre comprometidos(as), moderados(as) e resistentes. Percebe-se que há diferença entre juízes e juízas que participaram de alguma formação específica na área e os que não o fizeram, sendo esse parâmetro um dos diferenciadores para as tipologias definidas na pesquisa.

Como se sabe, é papel do CNJ a elaboração e fomento de políticas públicas no Poder Judiciário, o que vem sendo observado na tentativa de institucionalização da Agenda 2030, com destaque, quanto ao ODS nº 5, para a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução nº 255/2018, do CNJ.

Porém, a internalização dos ODS pela magistratura demanda o compromisso de cada um dos ramos do Poder Judiciário em relação ao tema, assumindo, como meta para o ano de 2020, a divulgação da Agenda 2030 para um mundo melhor entre os seus integrantes e, especificamente quanto ao ODS nº 5, fixando meta de formação de seu corpo de magistrados e magistradas em relação ao julgamento em perspectiva de gênero, a exemplo do que já ocorre no México, com o seu Protocolo para juzgar com perspectiva de gênero, que teve como objetivo atender os problemas detectados e medidas de reparação determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) nos casos do Campo Algodoeiro, Inés Fernández Ortega e Valentina Rosendo Cantú.^[4]

A inspiração do compositor brasileiro Gilberto Gil, ao definir a realeza do tempo e lhe pedir que transforme as velhas formas do viver, não pode ser esquecida. Muitas vezes, é preciso mudar o ângulo do olhar. Nos dias de hoje, a inovação do Poder Judiciário deve ser pauta de todos os seus ramos e das associações de juízes e juízas.

Após uma década de fixação de metas para o Poder Judiciário, a inovação se encontra em transformar as velhas formas do viver e se estabelecer conexão com os ODS da Agenda 2030, buscando-se um olhar diferenciado para a construção de um mundo melhor por todos aqueles que integram o sistema de justiça, em especial o Poder Judiciário. Para além dos números, o que está em jogo é a qualidade da justiça que se presta no Brasil. É hora da Agenda 2030 integrar o sistema de metas e a Anamatra segue firme neste propósito.



Notas

- [1] Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/89402-evento-destaca-pioneirismo-do-judiciario-brasileiro-na-integracao-com-agenda-2030>, acesso em 07 de setembro de 2019.
- [2] Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/89473-segmentos-da-justica-apresentam-propostas-de-metas-para-2020>, acesso em 07 de setembro de 2019.
- [3] Disponível em: www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/08/7b7cb-6d9ac9042c8d3e40700b80bf207.pdf, acesso em 07 de setembro de 2019.
- [4] Disponível em: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/protocolo-para-juzgar-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero-haciendo-realidad-el-derecho-la-igualdad>, acesso em 07 de setembro de 2019.

* Disponível em <https://www.anamatra.org.br/artigos/28772-metas-do-poder-judiciario-e-chegada-a-hora-da-agenda-2030?highlight=WyJtdWxoZXJlcyJd>, publicado em 18 de setembro de 2019

Anamatra Mulheres: iniciativa em sintonia com a Agenda 2030 da ONU *

Por Daniela Lustoza

Daniela Lustoza é juíza titular da 11ª Vara do Trabalho de Natal, diretora da Associação dos Magistrados do Trabalho da 21ª Região (Amatra-21), membro da Comissão Anamatra Mulheres e doutoranda em Direito Constitucional na Universidade de Fortaleza (Unifor).

O ano era 1996. O destaque da entrevista dizia “Ministro do STF quer uma mulher na suprema corte”. Em publicação do jornal *Folha de S.Paulo*, do dia 18/11/1996, ao ser indagado sobre a possibilidade de haver, nos dois anos seguintes, um novo movimento no Supremo em razão de nomeações, o ministro Celso de Melo, hoje decano do STF, disse: “(...) a mim me parece que chegou o momento de se abrir o tribunal e torná-lo acessível, por uma questão de direito, às mulheres” ^[1].

Não lhe passava despercebida, à ocasião, a resistência interna naquela corte, o que não o impediu de afirmar a existência de juristas mulheres altamente qualificadas a assumirem a função e indagar se já não vinha tarde nomeação de uma mulher para o Supremo Tribunal Federal. Somente quatro anos depois a primeira mulher a integrar a corte suprema do país, Ellen Gracie Northfleet, tomou posse, em 14/12/2000, seguida de Cármen Lúcia, em 2006, e Rosa Weber, em 2011.

Passados 18 anos da posse da primeira mulher junto ao STF, a ministra Cármen Lúcia declarou que sofre preconceito na vida e na carreira por ser mulher, destacando a necessidade de a Constituição Federal do país proteger as minorias ^[2]. A resistência mencionada pelo ministro Celso de Melo, por ocasião da entrevista de 1996, portanto, certamente ainda permanece também em diversas áreas profissionais e em perspectiva mundial.

Tanto o é que líderes do mundo, reunidos na sede das Organizações das Nações Unidas (ONU), em setembro de 2015, firmaram a *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. O documento estabelece plano de ação para erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que as pessoas encontrem paz e prosperidade, fixando 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), tendo como seu 5º objetivo a igualdade de gênero.

Em sintonia com a Agenda 2030 da ONU, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), cumprindo deliberação da Assembleia Geral do 19º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), instituiu, no final de 2018, a Comissão Anamatra



Mulheres, a exemplo do que já existe na Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe) e na Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB).

Seguindo, portanto, os passos da Ajufe e da AMB, os juízes do trabalho do Brasil aprovaram a necessidade de se instituir, no âmbito da associação nacional, uma comissão que pesquise, reflita, debata, capacite e se posicione propositivamente no que diz respeito, principalmente, às mulheres magistradas e às assimetrias ainda existentes em relação aos homens, tudo em sintonia ao conteúdo da Resolução 255/2018 do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Um dos objetivos da Comissão Anamatra Mulheres foi estabelecido em 6/12/2018. Após o 1º Encontro de Lideranças Associativas na Anamatra, que aconteceu nessa data, em Brasília, a comissão definiu a necessidade de realizar pesquisa científica para avaliar a influência da questão de gênero em promoções para juízes titulares, desembargadores e também na ocupação dos cargos de administração dos tribunais.

A preocupação é significativa, principalmente quando se observa o relatório do Perfil Sociodemográfico da Magistratura Brasileira 2018^[3], divulgado em setembro pelo CNJ. O documento indica que 37% dos 11.348 juízes que participaram da pesquisa são mulheres, sendo que, no primeiro patamar da carreira, o de juiz substituto, 44% são mulheres, percentual que vai diminuindo substancialmente quando se trata de progressão, pois 39% são juízas titulares, 23%, desembargadoras, e somente 16%, ministras de tribunais superiores.

Kristalina Georgieva, diretora-geral do Banco Mundial, no relatório *Mulheres, empresas e o direito 2018*, afirma que “nenhuma economia pode atingir seu pleno potencial sem a plena participação de homens e mulheres. As mulheres, que representam metade da população mundial, têm um papel igual ao dos homens na promoção do crescimento econômico”^[4].

Nesse panorama, cumprindo seu principal papel constitucional de pensar e instituir políticas públicas voltadas ao incremento do Poder Judiciário, e observando a assimetria na ocupação de cargos entre homens e mulheres, o CNJ editou a Resolução 255/2018 para que seja observada por todos os ramos e unidades do Poder Judiciário, bem como por associações de juízes, de forma a estimular a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, bancas de concurso e eventos institucionais, como estabelece o artigo 2º desse instrumento normativo.

As associações de magistrados já se encontram sintonizadas no objetivo de concretização dessa política nacional. Mas muito ainda há que se fazer. Somente a Anamatra [5] contou com presidentes mulheres à frente de sua associação nacional até o momento: Ilce Marques de Carvalho (1989-1991), Maria Helena Mallmann Sulzbach (1995-1997) e Beatriz de Lima Pereira (1997-1999). Nenhuma mulher presidiu, ainda, a Ajufe [6] e a AMB [7], e há quase 20 anos não há uma mulher na presidência da Anamatra novamente.

Virgínia Woolf disse: “(..) o que é uma mulher? Juro que não sei e duvido que vocês saibam. Duvido que alguém possa saber, enquanto ela não se



expressar em todas as artes e profissões abertas à capacidade humana” [8]. Há muito a se dizer e fazer para que as assimetrias sejam corrigidas e as distâncias entre homens e mulheres sejam superadas também no Poder Judiciário. Somente mediante iniciativas voltadas à concretização desses objetivos é que se pode vislumbrar a efetiva igualdade estabelecida pela Constituição.

Não há lugar para o silêncio sobre o tema, mas, sim, voz e ação.

Notas:

- [1] MELLO FILHO, José Celso de. *Ministro do STF quer uma mulher na suprema corte*. Entrevistador: Nelson de Sá. **Folha de S.Paulo**, 18 nov. 1996. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=-bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaMinistro&pagina=CelsoMelloEntrevistas>. Acesso em 17/1/2019.
- [2] NUNES, Fernanda. *Cármem Lúcia diz sofrer preconceito por ser mulher e pede Constituição em defesa das minorias*. Estadão, 12 nov. 2018. Disponível em <<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,sofro-preconceito-por-ser-mulher-afirma-ministra-carmen-lucia,70002605290>>. Acesso em: 15/11/2018.

- [3] **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018**. Disponível em: www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/49b47a6cf-9185359256c22766d5076eb.pdf. Acesso em 17/1/2019.
- [4] GEORGIEVA, Kristalina. **Mulheres, empresas e o direito 2018: principais resultados**. Disponível em: <<http://pubdocs.worldbank.org/en/765311526311864489/WBL-Key-Findings-Portuguese-Print-05-10.pdf>>. Acesso em 21/11/2018. p. 4. Trata-se da quinta edição de relatórios bienais que “medem diferenças de gênero no tratamento jurídico”.
- [5] <https://www.anamatra.org.br/anamatra/galeria-de-presidentes>
- [6] <https://www.ajufe.org.br/ajufe/galeria-de-presidentes>
- [7] http://www.amb.com.br/conheca-a-amb/?doing_wp_cron=1547763318.2238020896911621093750
- [8] WOOLF, Virgínia. **Profissões para mulheres e outros artigos feministas**. Tradução de Denise Bottmann. – Porto Alegre, RS: L&PM, 2018.

* Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-jan-27/daniela-lustoza-anamatra-mulheres-sintonia-agenda-onu>. Publicado originalmente em 27 de janeiro de 2019.

Linguagem e Igualdade *

Por Deizimar Mendonça Oliveira **

*** Deizimar Mendonça Oliveira - Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, Juíza do Trabalho titular da 4ª Vara do Trabalho de Cuiabá-MT, coordenadora do Comitê Permanente de Gestão da Diversidade e Inclusão do TRT da 23ª Região, integrante da Comissão Anamatra Mulheres*

Bom dia a todos e a todas. A primeira vez que ouvi essa frase, senti estranhamento e até antipatia, pareceu-me forçado e, sobretudo, desnecessário e inútil atribuir qualidade feminina a pronome cuja característica é a generalidade. Até então achava, sem parar para refletir, que tudo estava perfeitamente aquilatado, afinal, normas, inclusive as linguísticas, impõem restrições que se deve respeitar. Não cederia à desvalorização do idioma, às flexões de gênero para substantivos inflexíveis como bebê, piloto, membro e presidente.

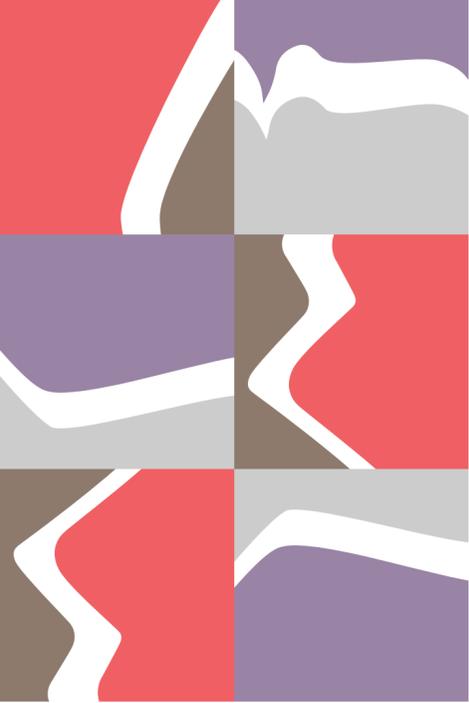
Fui bem ensinada. Sem perceber, jactava-me das lições concebidas sem nenhuma preocupação com a inclusão ou as diferenças entre as pessoas. Não é por outro motivo que sempre me pareceu normal usar o gênero masculino para falar do ser humano. Quando mencionamos o homem querendo tratar da pessoa humana, admitimos que, de acordo com as regras, é o homem que generaliza a humanidade, é o masculino

que resume todas as diferenças. E por que as regras ortográficas assim determinam? Qual a origem de se considerar que em “todos” estão incluídas “todas” e “todes”?

Aprendi em Fairclough^[1] a visão foucaultiana de que a linguagem é não só constituída pela realidade como também é desta constitutiva. De outro modo: o discurso ou a forma como se diz as coisas podem ajudar a transformar a vida prática. Para compreender isso, é necessário assimilar que a própria percepção da realidade depende da linguagem: não há como pensar em uma mesa e falar sobre ela como um objeto, sem sua representação (que inclui imagens e palavras), menos ainda é possível descrever *liberdade* ou *raiz quadrada* sem representações textuais.

É imprescindível perceber também que não há lugares fixos nos discursos, estes se inter-relacionam e se transformam, de modo que há descontinuidades, há não-ditos que constroem significados. Na obra literária 1984, de George Orwell, uma das estratégias do governo autoritário para exercer a dominação é diminuir a compreensão sobre os fatos, alterando não apenas a história, mas a própria língua. Assim, é criada a Novafala, que limita as palavras e o seu significado, a fim de restringir a reflexão e o próprio pensamento. Uma das personagens chega a expressar esse ponto:





“Você não vê que a verdadeira finalidade da Novafala é estreitar o âmbito do pensamento? No fim teremos tornado o pensamento-crime literalmente impossível, já que não haverá palavras para expressá-lo. Todo conceito de que pudermos necessitar será expresso por apenas uma palavra, com significado rigidamente definido, e todos os seus significados subsidiários serão eliminados e esquecidos.”^[2]

Seria isso verdadeiramente possível? Sim, é plausível que sim.

A comunicação é inerente à vida e constitui a própria essência da relação humana com tudo e todos. Para que se complete, ela exige a conjugação de intenções de quem diz, ainda que com o silêncio, e quem ouve ou recebe a informação. A comunicação circula entre os comunicantes, não se completando sem essa circularidade^[3]. A compreensão de qualquer ato de comunicação exige interpretação – não apenas apropriação de um sentido autônomo do texto (entendido texto como manifestação do discurso, verbal ou não verbal), mas co-criação do sujeito que interpreta.

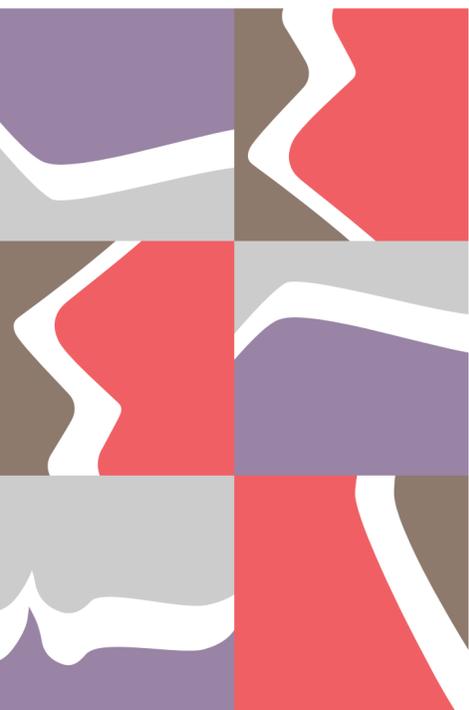
Nesse ato, o sujeito que interpreta não se despe de seus sentimentos, suas relações de poder, seu modo de ver o mundo. E nada disso é abstrato, mas acontece concretamente em determinados lugares, ao longo do tempo, permeando de historicidade toda a formação discursiva. O discurso é, desse modo, polifônico, pois reúne diversas vozes, dialogando, ainda que implicitamente, com outros discursos, contrários ou favoráveis a ele^[4].

No caso da obra literária de Orwell, ao limitar na Novafala a atribuição de significados e, ao mesmo tempo, proibir a Velhafala, as personagens passam a ressignificar o discurso, incorporando ao longo do tempo as limitações impostas, de modo a transformar a linguagem até que nada reste com a mesma significação de antes.

Foucault, em sua obra *Arqueologia do Saber*^[5] avalia o discurso como constitutivo da vida social, na medida em que contribui para a produção, transformação e reprodução dos objetos por meio da intertextualidade, isto é, da combinação de comentários, de textos de diferentes épocas que se vão interpenetrando e da interferência de regras, explícitas ou implícitas, sociais ou científicas, assim como das próprias histórias vividas pelos autores desses textos. Há sinais, portanto, de que o discurso pode, sim, contribuir para alterar a forma como se enxergam as coisas, na medida em que é central na vida em sociedade.

Se nos perguntarmos como chegamos até aqui, ficará fácil trilhar o percurso até a generalização do ser humano no homem. As mulheres sofreram, ao longo da história, diversos tipos de opressão que abrangeram tanto o controle do corpo, da intimidade, da sexualidade e da autonomia da vontade como o domínio do patrimônio e a negação de direitos, o que as tornou invisíveis na perspectiva de sujeita e cidadã.

Tome-se como exemplo o Direito brasileiro. Antes de 1979, o futebol para mulheres era crime no Brasil. Até 1932, as mulheres não tinham o direito de votar. O código civil de 1916 estabelecia que a mulher, ao se casar, perdia sua capacidade civil plena, equiparando-se aos índios, aos



pródigos e aos menores, com capacidade apenas relativa. A mulher era obrigada a adotar o nome do marido, num casamento indissolúvel até 1977, quando foi aprovada a lei do divórcio. O homem era o chefe da sociedade conjugal, o representante legal da família, o administrador dos bens comuns e dos particulares da mulher^[6].

O Brasil tinha e conserva características similares a muitos outros países do mundo, nos quais prevalece há séculos a cultura de obediência da mulher e dos filhos ao pai ou patriarca, daí falar-se em sociedade patriarcal. Se o Brasil do século XX era dessa forma desigual com as mulheres, nos séculos anteriores a situação era ainda mais injusta não só aqui, mas ao redor de todo o mundo. A idade média, seja durante o feudalismo ou no período posterior, sempre reservou inúmeros privilégios para os homens, que tinham o controle do patrimônio e da vida privada das mulheres. Embora a estratificação social sempre tenha existido, para além das diferenças de classe, a mulher sempre foi posicionada abaixo do homem. O direito, por ser moldado ao sabor das mudanças sócio-político-culturais reflete com razoável clareza o curso histórico do progresso social, mas revela e ao mesmo tempo também oculta muitas lutas por reconhecimento e direitos.

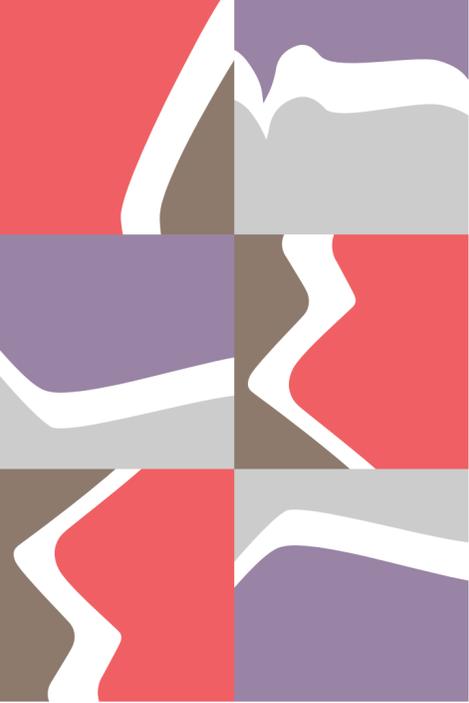
O direito a voto, por exemplo, assim como ao divórcio e ao controle do próprio patrimônio não vieram sem que antes as mulheres se unissem para lutar contra a sua exclusão da política, seu aprisionamento no casamento, sua injusta incapacidade jurídica. E a luta não deve cessar porque persiste não só a desigualdade de tratamento, mas a intermi-

nável e inaceitável violência sexista. Daí a importância de enfrentar também a violência expressa ou simbólica contida na linguagem.

Por que resistimos a alterações linguísticas? É trivial que há no apego às regras certas preferências. Como há muitos não ditos nas generalidades. Mas não é coerente defender a Constituição e, ao mesmo tempo, rejeitar solenemente a linguagem mais inclusiva sob o argumento de que “sempre foi assim” ou de que a norma culta assim exige. O gênero é, ele mesmo, uma construção social e admite, portanto, reformulações^[7]. Não há como negar a estreita conexão entre a opressão de mulheres e a centralização do discurso no homem, pois esta prática consolida no plano linguístico a negação e o controle do feminino.

Mas conceber o sexo como fato biológico para determinar as diferenças entre os seres humanos desencadeia consequências equivocadas, já que determina no corpo o motivo para a inferiorização das mulheres, cultivando culturalmente – sem qualquer embasamento científico –, a ideia de inaptidão das mulheres para a vida política e atividades que exijam controle emocional. A linguagem assume, desse modo, um papel primordial ao atuar como um sistema de significação que incorpora o ser humano generificado no homem. Por isso, é importante assumir como parte da luta pela liberdade da mulher, a incorporação de recursos linguísticos que deixem de a invisibilizar.

Não é suficiente, entretanto, em termos de linguagem como instrumento de luta por igualdade, usar apenas masculino e feminino para trazer à tona as diferenças e resistir à opressão. De início, surgem pelo menos



dois problemas: a não inclusão das pessoas não binárias ou que não se reconhecem na posição binária de gênero; e a falta de objetividade do discurso. De fato, seria cansativo e insuficiente dizer, por exemplo: “bom dia a todas e a todos, as mulheres e os homens que estiverem inscritas e inscritos no programa de busca por desaparecidas e desaparecidos, queiram, por favor, se aproximar...”

A jovem argentina Natália Mira, com apenas 18 anos, mostrou, juntamente com centenas de outras adolescentes, em um protesto estudantil, que há como travar a luta contra a discriminação na linguagem. Uma matéria do *Jornal Folha de São Paulo*, publicada em sua página eletrônica em 07/12/2019, revela como esta e outras adolescentes argentinas reescrevem o idioma para eliminar as exclusões decorrentes do gênero.

Como relata a jornalista Samantha Schmidt, “Nas salas de aula e em conversas do dia a dia, os jovens estão mudando o modo como falam e escrevem substituindo a terminação masculina ‘o’ e a feminina ‘a’ por um ‘e’, de gênero neutro em certas palavras, em um esforço para modificar o que veem como sendo uma cultura profundamente machista”^[8]. Foi essa a maneira com a qual as jovens argentinas estilizaram uma canção conhecida para cantarem seu protesto no ato estudantil, substituindo tanto o artigo definido “os” por “es” como a terminação da palavra soldados por soldades: “Militaremos de sol a sol”, “somos es jovens, es soldades de Perón.

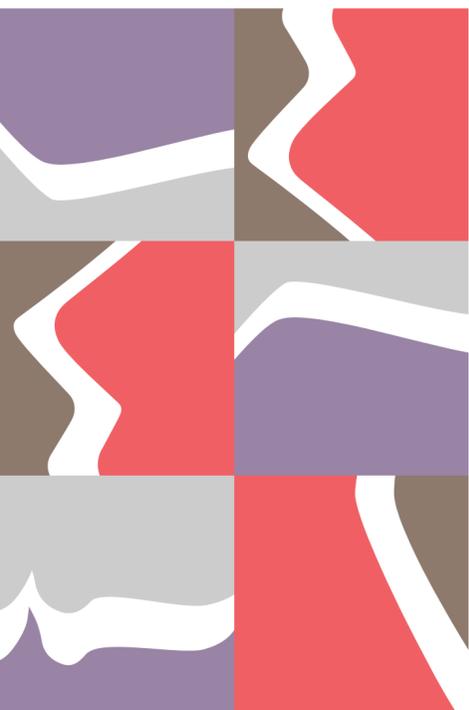
Também nos Estados Unidos, como se vê na mesma reportagem, tem sido comum o uso do pronome they – que no inglês assume o tom neutro por significar tanto eles como elas - no singular, para indicar pessoas

não binárias. Você pode pensar que é estranho pronunciar todes, es soldades e coisas dessa natureza. Mas é tudo questão de hábito. Basta ver, por exemplo, o quanto achamos normal utilizar, inversamente do que ocorre na língua portuguesa, o feminino para mar e o masculino para ponte em francês (*la mer, le pont*), o feminino para sal e o masculino para água em espanhol (*la sal, el agua*).

É da democracia a cidadania integral e irrestrita para todas as pessoas. Não é coerente com a democracia a naturalização das desigualdades existentes, a cumplicidade com o tratamento discriminatório, a indiferença com a violência sexista. Por isso o desafio da inclusão é de todes.

Notas:

- [1] FAIRCLOUGH, Norman. *Discurso e mudança social*. 2ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2016.
- [2] ORWELL, George. 1984. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 68-69.
- [3] SCHLEIERMACHER, Friedrich D.E. *Hermenêutica - Arte e Técnica de Interpretação*. Friedrich D.E. Schleiermacher; tradução e apresentação de Celso Reni Braidá. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.
- [4] BRANDÃO, Helena Hathsue Nagamine. *Analisando o discurso*. S/D. Disponível em: <<http://paginapessoal.utfpr.edu.br/cfernandes/analise-do-discurso/textos/analisandoodiscursionagaminebrandao.pdf/view>>. Acesso em: 16 set. 2017, p. 5.



- [5] FOUCAULT, Michel. A arqueologia do saber. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves; 7ª ed.; Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.
- [6] Cf. DIAS, Maria Berenice. A mulher no código civil. Disponível em <http://www.mariaberenice.com.br/uploads/18_-_a_mulher_no_c%F3digo_civil.pdf>. Acesso em 16 jan. 2020.
- [7] “A difusão do termo ‘gênero no vocabulário de análise da organização social deve-se, em grande medida, à inserção do termo nos estudos e movimentos feministas, que objetivavam assinalar o caráter cultural das distinções assentadas sobre o sexo biológico.” (LOPES, Laís. O que é o gênero? In RAMOS, Marcelo Maciel; Nicoli, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, Paula Rocha Gouvêa (organizadores). Gênero, sexualidade e direito: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016, p. 21.
- [8] SCHMIDT, Samantha. Jovens argentinas lideram batalha por linguagem sem distinção de gênero. Folha de São Paulo, 07/12/2019. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2019/12/jovens-argentinas-lideram-batalha-por-linguagem-sem-distincoes-de-genero.shtml>>. Acesso em 07 jan. 2020.

* Disponível em <https://www.anamatra.org.br/artigos/29386-linguagem-e-igualdade?highlight=WyJsaW5ndWFnZW0iLCJpZ3VhbGRhZGUiXQ==>. Publicado originalmente em 8 de março de 2020.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

O racismo brasileiro na obra de Lélia Gonzalez^[1] *

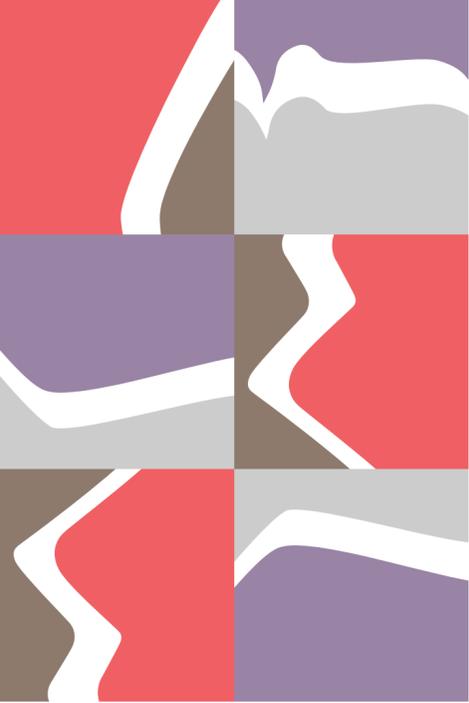
Por Patrícia Maeda

Lélia Gonzalez, filósofa, antropóloga, professora universitária e ativista dos movimentos negro e feminista, teve papel importante na academia brasileira e talvez tenha sido a militante negra que mais participou de seminários e congressos fora do Brasil até a metade dos anos 1980^[2], o que lhe permitiu conhecer a diáspora africana na perspectiva de vários países, resultando na enunciação da categoria político-cultural da amefricanidade. Lélia percebeu não só as experiências comuns dos negros nas Américas – uma história de sofrimento, humilhação, exploração, etnocídio –, mas também que os povos diaspóricos formavam identidades culturais e étnicas com raízes africanas, porém, historicamente transformadas com a própria diáspora africana e a colonização, revelando “a heroica resistência e a criatividade na luta contra a escravização, o extermínio, a exploração, a opressão e a humilhação”^[3]. O elemento latino estaria contido, sobretudo, na longa e violenta dominação dos colonizadores, que ainda tenta encobrir a influência dos elementos ameríndios e amefricanos, embora a amefricanidade esteja presente na cultura brasileira expressada cotidianamente nas falas, nos gestos, nas maneiras de ser, na culinária, na música, na tecnologia, manifestações estas que podem se dar sem a consciência das pessoas. Além disso, com a amefri-

canidade, Lélia se contrapunha também ao imperialismo estadunidense que se apropria da América como significante e em menor grau ao termo afro-american que dá a impressão de que a questão da população negra diz respeito apenas aos estadunidenses e não a todos americanos.

Para Lélia, o racismo como tática de exploração/opressão assume duas faces nas Américas. O racismo por segregação é o praticado em sociedades de colonização anglo-saxônica, germânica ou holandesa e estabelece que negra é a pessoa que tenha tido antepassados negros, ou seja, que tenha sangue negro nas veias. Nesta articulação ideológica, a miscigenação é impensável, pois a superioridade branca é assegurada com a pureza do sangue, donde a solução é a segregação dos grupos não-brancos, como o sistema do apartheid (“iguais, mas separados”), que, ainda que legalmente superado, teve o efeito de reforçar a identidade racial dos discriminados.

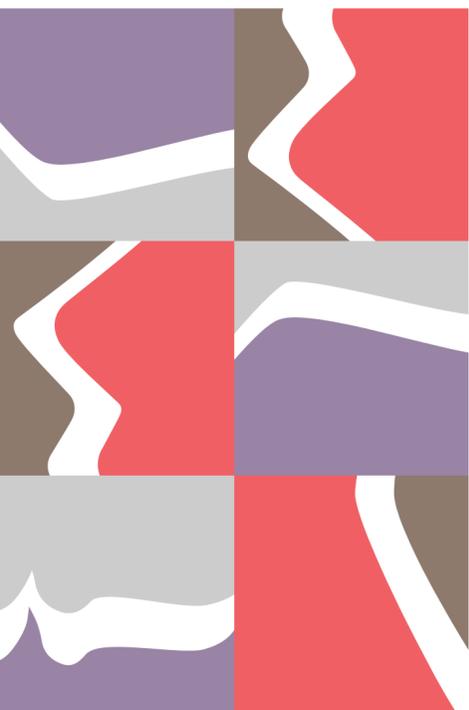
Na América Ladina^[4], com a maior parte da população ameríndia e amefricana, desenvolveu-se o racismo por denegação, em que prevalecem as “teorias” da miscigenação, da assimilação e da democracia racial. A formação histórica da Espanha e de Portugal, que se deu com



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



a Reconquista da Península Ibérica contra os invasores mouros (predominantemente negros) e árabes, proporcionou aos colonizadores uma “sólida experiência quanto aos processos mais eficazes de articulação das relações raciais”^[5]. A sociedade ibérica era rigidamente hierarquizada com violento controle social e político dos grupos étnicos diferentes e dominados. Esta ideologia de classificação social (com critérios racial e sexual) dispensava formas abertas de segregação, pois a hierarquia já garantia a dominação pelos brancos, de forma que “no Brasil não existe racismo porque o negro conhece o seu lugar”, como expressava o humorista Millôr Fernandes, citado por Lélia Gonzalez^[6]. O racismo por denegação é sofisticado, alicerçado na ideologia do branqueamento: o mito da superioridade branca impõe o desejo de embranquecer, “limpar o sangue”, negando a raça e a cultura.

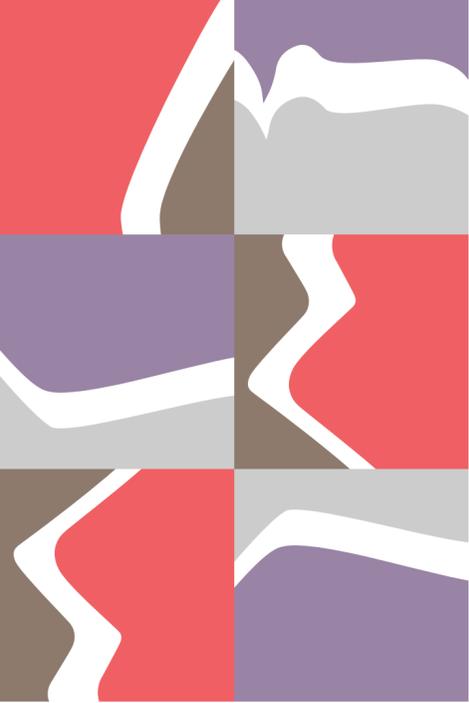
No artigo “Racismo e sexismo na cultura brasileira”, Lélia Gonzalez se valeu de noções da psicanálise como ferramentas para compreender o racismo à brasileira. Assim, nos seus termos, o racismo seria uma construção ideológica com benefícios sociais e econômicos para brancos de todas as classes sociais (privilégio racial), ao mesmo tempo em que é um “sintoma da neurose da cultura brasileira”, que se pensa uma sociedade branca, mas cuja cultura revela a herança afro, que é constantemente escondida.

Com estes elementos, Lélia refutou o mito da democracia racial no Brasil, um mito de dominação que impede a consciência objetiva do racismo e o conhecimento direto de suas práticas concretas. O mito da democracia

racial se baseia na crença historicamente construída sobre a miscigenação, mas Lélia advertia que “Na verdade, o grande contingente de brasileiros mestiços resultou de estupro, de violentação, de manipulação sexual da escrava. Por isso existem os preconceitos e os mitos relativos à mulher negra: de que ela é “mulher fácil”, de que é “boa de cama” etc.”^[7].

Além disso, o mito da democracia racial exerce uma violência simbólica específica sobre a mulher negra – que não sofre apenas opressão do racismo, mas também do sexismo –, pois objetifica-a nos estereótipos de mulata, mãe preta e empregada doméstica, derivados da figura da mucama. A palavra mucama tem origem na língua quimbunda e originalmente significa ‘amásia escrava’^[8]. Adotada no idioma português, tem seu significado neutralizado como ‘escrava negra moça e de estimação’, ocultando a originária exploração sexual das mulheres negras. Na definição atualizada, a mucama é aquela destinada a trabalhar no ambiente doméstico, cuidando da casa (a empregada doméstica) ou dedicando-se por amor – e não por exploração –, aos cuidados da família branca (a mãe preta), delimitando e naturalizando espaços a serem ocupados por mulheres negras. Estes lugares subalternizados são substituídos no carnaval, momento de exaltação do mito da democracia racial, pela “mulata do tipo exportação”, que ganha destaque com a projeção de seu corpo na mídia, permanecendo, portanto, objetificada.

No texto “Por um feminismo afrolatinoamericano”, Lélia Gonzalez reconheceu a importância do feminismo como teoria e prática, sobretudo por expor as bases materiais e simbólicas da dominação das mulhe-



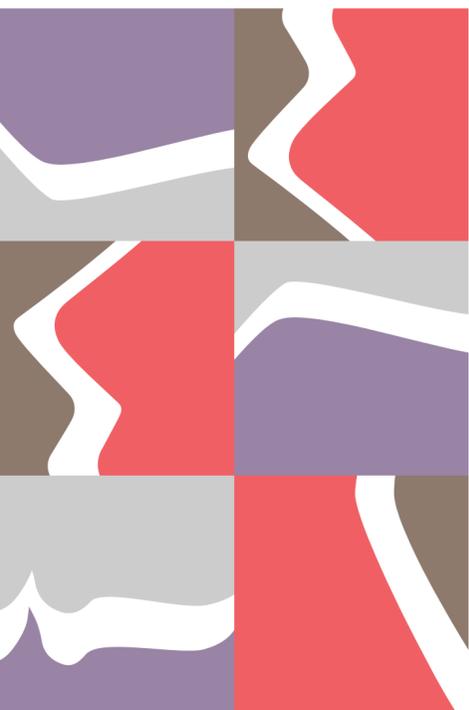
res dentro do capitalismo patriarcal, e por trazer para o debate público temas até então considerados exclusivos da esfera privada, como a sexualidade, a violência, os direitos reprodutivos, dentre outros, os quais possibilitaram o encaminhamento das lutas como movimento, demonstrando a natureza pública do mundo privado. Ressaltou ainda que ao propor a discussão sobre a sexualidade, o feminismo estimulou a conquista de espaço por aqueles que eram discriminados por sua orientação sexual. No entanto, Lélia observa que a questão racial foi esquecida por esse modelo de feminismo, fato que ela atribui ao racismo por omissão:

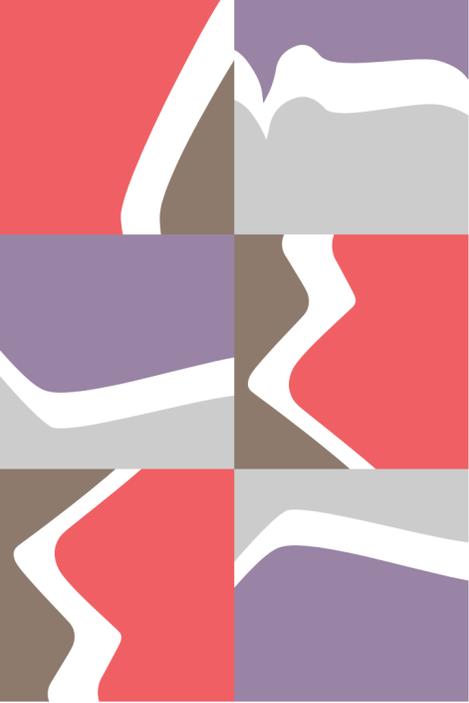
Exatamente porque tanto o sexismo quanto o racismo são baseados em diferenças biológicas para se estabelecerem como ideologias de dominação. Há, então, a questão: como esse esquecimento do feminismo pode ser explicado? A resposta, em nossa opinião, está no que alguns cientistas sociais caracterizam como racismo por omissão e cujas raízes, dizemos, são encontradas numa cosmovisão eurocêntrica e neocolonialista da realidade^[9].

A obra de Lélia Gonzalez antecedeu – e convergiu com – as teorias da decolonialidade e da interseccionalidade e, mais do que isso, reinterpretou o Brasil. Há muito mais contribuições de Lélia, Beatriz Nascimento, Sueli Carneiro, Djamila Ribeiro e muitas outras e, por isso, deixo o convite: leiamos as autoras negras brasileiras!

Notas:

- [1] Em continuidade à conversa iniciada no texto sobre “A atualidade e a urgência de estudar a produção intelectual de Lélia Gonzalez em 2020”, gostaria de trazer alguns aportes dela para pensarmos o racismo brasileiro, sem a pretensão de esgotar o assunto.
- [2] BAIROS, Luiza. Lembrando Lélia Gonzalez (1935 – 1994). Disponível em: <https://www.geledes.org.br/lembrando-lelia-gonzalez-por-luiza-bairros/> . Acesso em: 29 ago. 2019.
- [3] GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade (1988). In: GONZALEZ, Lélia. Primavera para as rosas negras: Lélia Gonzalez em primeira pessoa... Diáspora Africana: Ed. Filhos da África, 2018. p. 331.
- [4] A expressão América Ladina contesta a ideia de que a América Latina tenha uma formação historicocultural exclusivamente branca e europeia, mas também (ou até preponderantemente) com a participação africana. O primeiro registro do uso desta expressão foi na obra de MD Magno.
- [5] GONZALEZ, Lélia. Op. cit. (1988), p. 325.
- [6] Ibidem. p. 326.
- [7] GONZALEZ, Lélia. Democracia racial? Nada disso! (1981). In: GONZALEZ, Lélia. Primavera para as rosas negras: Lélia Gonzalez em primeira pessoa... Diáspora Africana: Filhos da África, 2018, p. 110.



- 
- [8] GONZALEZ, Lélia. Op. cit. (1980), p. 197.
- [9] GONZALEZ, Lélia. Por um feminismo afrolatinoamericano (1988). In: GONZALEZ, Lélia. Primavera para as rosas negras: Lélia Gonzalez em primeira pessoa... Diáspora Africana: Filhos da África, 2018, p. 309.

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/O_racismo_brasileiro_na_obra_de_L%C3%A9lia_Gonzalez_-_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Pandemia da Covid-19 evidencia a invisibilidade das mulheres *

Por Daniela Lustoza **

* Daniela Lustoza é juíza titular da 11ª Vara do Trabalho de Natal, vice-presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 21ª Região (Amatra 21), integrante do Conselho Fiscal da Anamatra, membro da Comissão Anamatra Mulheres e doutoranda em Direito Constitucional na Universidade de Fortaleza (Unifor).

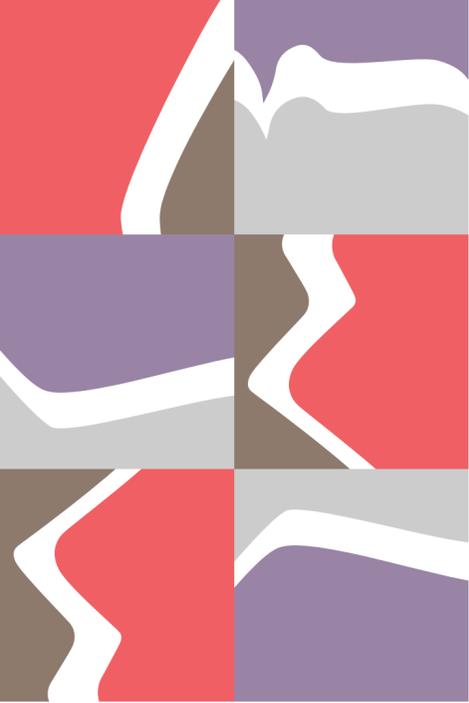
Estamos vivendo uma pandemia. Para alguns, uma guerra contra um inimigo imperceptível, silencioso e poderoso, que já tirou a vida, até agora, de muitas e muitas pessoas em todo o planeta. Para a presidente da Fiocruz, primeira mulher no cargo em 120 anos de existência da instituição, uma crise sanitária e humanitária e, no Brasil, a situação ainda é agravada por um ambiente de forte desigualdade social^[1].

A Covid-19 não pediu licença para modificar a vida das pessoas no mundo inteiro, assim como fez com que as instituições se reinventassem, inclusive as mais tradicionais, que desenvolvem atividades do sistema de Justiça, possibilitando a não interrupção dos serviços públicos do Poder Judiciário, por exemplo, a partir dos mecanismos proporcionados pela tecnologia da informação, com o incremento das atividades profissionais não presenciais.

Nesse cenário, e atenta à nova realidade, no dia 12 de maio a *Folha de São Paulo* publicou a matéria intitulada “Em casa, procuradores, ministros e advogados conciliam processos com filhos e lives”^[2]. Importantes atores foram ouvidos e compartilharam a rotina de trabalho desenhada para ser realizada em casa. O que chama a atenção? O lugar de fala é completamente masculino. Os personagens principais da narrativa são homens e as mulheres são referenciadas como coadjuvantes, mesmo quando dividem o espaço físico de trabalho e desempenham profissão também integrante do sistema de Justiça.

Algo está errado. Apesar de esforços de séculos, a invisibilidade das mulheres ainda é naturalizada por um grande e importante veículo de comunicação, e o papel que lhes é oferecido não é de protagonismo. É certo que não é apenas na mídia que as representações e estereótipos persistem. O fenômeno da invisibilidade naturalizada faz com que as pessoas “não percebam” a reprodução do homem como centro da história, do poder, como medida de todas as coisas, descrito pelo androcentrismo, criando a necessidade de se dizer, e repetir “que o rei está nu”. Ainda está nu, mesmo nos dias de hoje, no século XXI, quando se observa a reprodução de estereótipos que reforçam a internalização do





papel do homem no exercício do poder e tomada de decisão, quando a narrativa é vista do ponto de vista masculino.

Em artigo denominado “Mídia e estereótipos: as representações da diversidade social no discurso jornalístico”^[3], Denise Mantovani reflete sobre o *“discurso hegemônico presente no conteúdo noticioso dos meios de comunicação tradicionais, que tende a reforçar estereótipos de gênero, raça e posições de classe, colaborando, assim para a sustentação de hierarquias e posições socialmente dominantes”*. Para Mantovani, é necessário refletir sobre *“as dinâmicas da construção discursiva numa perspectiva interseccional e, assim, verificar como determinadas visões de mundo atuam e dão forma para o texto jornalístico”*.

Atento ao viés de gênero e comunicação, a Área Prática de Gênero do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento da América Latina e Caribe elaborou o *“Manual de Género para Periodistas”*^[4], indicando orientações, exemplos específicos, mas, principalmente, convidando os profissionais do jornalismo *“ao desafio de olhar com diferentes lentes a realidade que nos cerca”*, mostrando formas de comunicação que contribuam à igualdade, construindo ativamente, além de informar.

No sistema de Justiça, muitas mulheres estão trabalhando em casa. São advogadas, magistradas, integrantes do Ministério Público, defensoras públicas, advogadas da União, procuradoras, servidoras públicas e a invisibilidade naturalizada em relação ao trabalho feminino merece ser rejeitada.

Adaptar-se ao trabalho em *home office*, em um momento de pandemia, exige de todos, mas, para muitas mulheres, exige-se o malabarismo próprio de quem ainda é responsável, em regra, pela amplidão das tarefas de cuidado^[5]. Além disso, exige demais daquelas que enfrentam a violência doméstica em suas variadas formas, fenômeno multiplicado em tempos de pandemia, pela convivência diária com o próprio algoz, no lugar em que se vive.

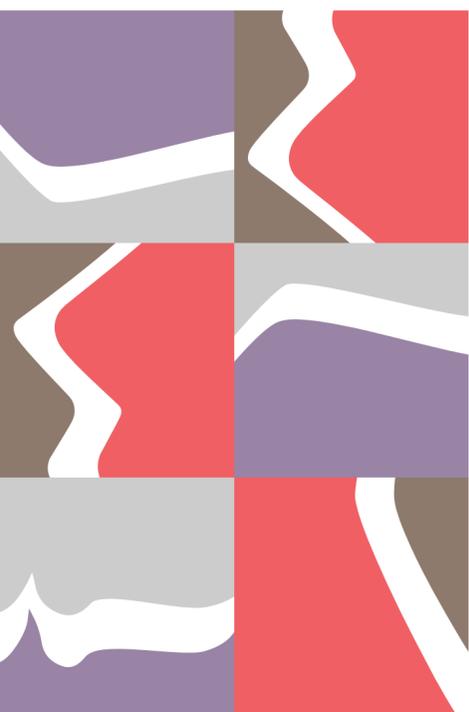
No resumo técnico «Covid 19: um olhar para o gênero. Proteção da saúde e dos direitos sexuais reprodutivos e promoção da igualdade de gênero»^[6], elaborado pelo Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), publicado em março de 2020, duas de suas mensagens-chave evidenciam que: 1) *“Os surtos de doenças afetam mulheres e homens de maneira diferente, e as pandemias tornam piores as desigualdades existentes para mulheres e meninas e a discriminação de outros grupos em situação de vulnerabilidade, como pessoas com deficiência e pessoas em extrema pobreza. Isso precisa ser considerado, dados os diferentes impactos em torno da detecção e acesso ao tratamento para mulheres e homens”*; 2) *“Em tempos de crise, como um surto, mulheres e meninas podem estar em maior risco de violência por parceiro íntimo e outras formas de violência doméstica devido ao aumento das tensões na família. Como os sistemas que protegem mulheres e meninas, incluindo estruturas comunitárias, podem enfraquecer ou quebrar, medidas específicas devem ser implementadas para proteger mulheres e meninas do risco de violência por parceiro íntimo com a dinâmica de risco imposta pela Covid-19”*.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



A crise humanitária e de saúde pública trazida pela Covid-19 precisa de muita solidariedade em seu enfrentamento. Muitos perderam a vida, cidades no mundo ficaram desertas, pessoas perderam seus postos de trabalho, empresas se redescobriram e se redesenharam para continuar funcionando e outras, infelizmente, não sobreviveram ou não se manterão ativas quando tudo melhorar, quando tudo residir no passado.

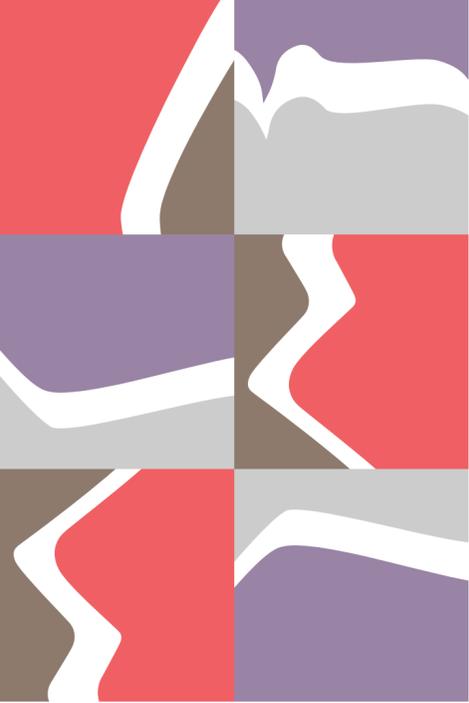
E, mesmo assim, em um cenário tão difícil e triste, ainda é necessário que se ilumine, com a luz de uma lua inspiradamente cheia, a condição das mulheres, principalmente quando inseridas em uma situação de crise como a da pandemia da Covid-19. Foi o que fez o coletivo UMA — União de Mulheres Advogadas e a Rede Feminista de Juristas — deFEMde, publicando manifesto de descontentamento em relação à matéria publicada pela *Folha de São Paulo*, devidamente publicizado pelo veículo jornalístico^[7].

Nísia Trindade Lima, presidente da Fiocruz, com a competência de dirigir a instituição em meio a uma pandemia extremamente grave, e que leva em seu nome a lembrança do nome de uma brasileira, potiguar, reconhecida internacionalmente, que lutou pelo avanço das mulheres, Nísia Floresta, nos alerta que as “mulheres são maioria entre trabalhadoras e pesquisadoras, mas minoria nos cargos diretivos”, e assume a responsabilidade quando sentencia “que a minha posição na presidência não sirva só como exemplo, mas como motor de reduzir essa iniquidade”.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) afirmou que se não forem tomadas ações firmes, o coronavírus pode se tornar uma doença endêmica e não desaparecer, sendo muitos os desafios para controlar a doença, mesmo com uma vacina. Temos muito trabalho pela frente e, certamente, a humanidade vencerá a Covid-19, com um legado de aprendizado importante. Mas não é somente esse vírus que precisamos combater. Precisamos, todas e todos, ser agentes de transformação para eliminar de vez o vírus que provoca a invisibilidade das mulheres. Há muito trabalho a ser feito.

Notas:

- [1] Disponível em <<http://cienciahoje.org.br/artigo/a-fiocruz-diante-da-covid-19/>>. Acesso em 13 de maio de 2020.
- [2] Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/em-casa-procuradores-ministros-e-advogados-conciliam-processos-com-filhos-e-lives.shtml>>. Acesso em 13 de maio de 2020.
- [3] MANTOVANI, Denise. *Mídia e estereótipos: as representações da diversidade social no discurso jornalístico*. In *Feminismos em rede*. Organizado por Danusa Marques, Daniela Rezende, Máira Kubik Mano, Rayza Sarmento, Viviane Gonçalves Freitas. – Porto Alegre, RS: Zouk, 2019.
- [4] Disponível em: <<https://www.eird.org/orange-day/docs/genero/manual-de-genero-para-periodistas-pnud.pdf>>. Acesso em: 13 de maio de 2020.

- 
- [5] Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf>. Acesso em: 13 de maio de 2020.
- [6] Disponível em: <https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Portuguese-covid19_olhar_genero.pdf>. Acesso em: 13 de maio de 2020.
- [7] Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/entidade-de-advogadas-e-rede-feminista-criticam-ausencia-de-mulheres-em-reportagem-da-folha.shtml>>. Acesso em: 13 de maio de 2020.

* Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-mai-23/daniela-lustoza-invisibilidade-mulheres-pandemia>. Publicado originalmente em 23 de maio de 2020.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Trabalho informal feminino e a “Deforma” Trabalhista do art. 442-B *

Por Patrícia Maeda^[1]

O primeiro passo para pensarmos a relação entre mulheres e informalidade é definirmos qual noção de trabalho informal utilizaremos para nossas reflexões. Existe um certo debate sobre esse conceito, então faz-se necessário esclarecer que nesse estudo estamos nos referindo a um grupo específico que corresponde à soma de trabalhadoras autônomas sem CNPJ e de trabalhadoras domésticas ou de empresa privada sem “carteira assinada”.

A partir dessa concepção, vamos a alguns números. De acordo com o Instituto Locomotiva^[2], com base em dados da PNAD 2015 para a Região Metropolitana de São Paulo, 3 em cada 10 trabalhadoras com 16 anos ou mais estão nessa condição de informalidade (29%), o que corresponde a 1,3 milhões de mulheres no mercado de trabalho paulistano.

Essas trabalhadoras se dividem na seguinte proporção nos três tipos de ocupação: 37% são autônomas sem CNPJ; 36% são empregadas de empresa privada sem carteira assinada; 27% são empregadas domésticas sem carteira assinada. O que elas têm em comum? Basicamente, do ponto de vista do direito, a exclusão tanto do sistema tributário quanto dos direitos sociais.

Dentro de uma estrutura de pensamento patriarcal, o papel da mulher seria mais voltado para o espaço privado, onde cuidaria do lar e da família, trabalhando sem remuneração, enquanto ao homem caberia buscar no espaço público o provento da família com o trabalho remunerado. No entanto, a ideia de que o trabalho da mulher é apenas complementar na renda da família, sendo-lhe opcional trabalhar ou não, não se confirma nas estatísticas, pois dessas 1,3 milhão de mulheres no trabalho informal paulistano, 41% são chefes de família e 25% são “mães solas”.

Como é a remuneração dessas trabalhadoras? 82% delas recebem até 2 salários mínimos (SM), sendo que 46% ganham até 1 SM; e apenas 3% ganham mais que 5 SM.

O suposto caráter complementar do trabalho da mulher, uma vez que, dentro do patriarcado, ela deveria priorizar o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família, é o que normalmente justifica a tal flexibilidade de jornada de trabalho. Todavia, essas trabalhadoras não se ativam em sua maioria nos chamados contratos a tempo parcial (até 25 horas semanais). Ao contrário, 48% das mulheres no trabalho informal



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

na Região Metropolitana de São Paulo trabalham mais de 40 horas semanais, sendo que 10% trabalham 49 horas por semana ou mais.

E isso não alivia o encargo já pressuposto de sua condição de mulher: além das horas de trabalho remunerado, essas trabalhadoras acumulam o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família. Nesse sentido, dados do IBGE revelam que no período 2004-2014 em termos gerais os homens gastaram 10 horas semanais em tarefas domésticas, enquanto as mulheres gastaram 21 horas e 12 minutos por semana, mais do que o dobro do que os homens.

Além do corte de classe e gênero, com relação ao trabalho de baixa renda, há uma forte influência do componente racial. A Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados, SEADE, possui estudos especiais para a Região Metropolitana de São Paulo para os temas Mulher & Trabalho e Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho, mas apenas no estudo Emprego Doméstico encontramos um estudo propriamente interseccional, ou seja, relacionando a questão de classe, gênero e raça, onde constatamos que as trabalhadoras negras são a maioria nessa ocupação, 55,8% das trabalhadoras domésticas se autoproclamam negras.

Chamar de informal o trabalho prestado pela mulher trabalhadora, de forma pessoal, habitual e remunerada é um eufemismo. Trata-se na verdade de uma ilegalidade, diante do descumprimento da exigência de registro de empregada, previsto na CLT. Essa ilegalidade não é mera falta de formalidade burocrática, como poderíamos pensar a partir da expressão “trabalho informal”, pois poderíamos associar a informalida-

de a algo desburocratizado, descomplicado. Significa sim a precarização das condições de trabalho com a exclusão da trabalhadora do acesso a uma série de direitos sociais, numa estratégia predatória de redução de custos do trabalho, com a manutenção do controle (subordinação).

Ademais, é comum a associação entre trabalho informal e a chamada flexibilização, mas o que esta significa? Trata-se de uma inversão semântica do neoliberalismo: flexibilização, nesse contexto, não é tornar algo flexível, mas sim reduzir ou destruir direitos. De acordo com o discurso da flexibilidade e da liberdade, sobre o que já tivemos a oportunidade de escrever^[3], o contrato de trabalho deve adaptar as regras às necessidades especiais de cada empregador, cabendo às partes – no caso, trabalhadora e empregador - negociarem as cláusulas do contrato, prevalecendo o chamado “negociado sobre o legislado”.

A injusta negativa de proteção baseada numa falaciosa igualdade entre as partes já se verifica com a trabalhadora assalariada informal. A sua condição de trabalhadora informal não é fruto de exercício de autonomia de vontade nem expressão de liberdade ou igualdade. Não ter seu contrato de trabalho formalizado gera para a trabalhadora uma grande insegurança sobre até quando terá emprego ou que direitos serão “concedidos” pelo empregador. A necessidade de segurança é essencial para a dignidade da pessoa humana. Ressaltamos que as necessidades de segurança só não são mais importantes que as necessidades fisiológicas na pirâmide de Maslow^[4]. A trabalhadora que vivencia essa condição de insegurança, para além de não atingir a satisfação pessoal, pode ter

consequências econômicas e na saúde física e mental. Da perspectiva organizacional, porém, essa precariedade do contrato de trabalho faz parte de um cenário propício a outro grave problema nas relações de trabalho: o assédio moral ^[5].

Do ponto de vista do direito do trabalho, a formalização do contrato de trabalho não é opcional, mas sim obrigatória, tanto para empregada doméstica quanto para empregada em empresa privada. Sobre o trabalho assalariado doméstico, é interessante lembrar que segundo dados da SEADE, na Região Metropolitana de São Paulo, em 2016, 96,9% dos postos de trabalho doméstico foram ocupados por mulheres, sendo que apenas 39,4% delas são “mensalistas com carteira assinada”^[6]. Não ter o devido registro em CTPS implica à trabalhadora assalariada, portanto, uma precarização de sua condição com os possíveis efeitos:

1. salários mais baixos – a partir da “carteira assinada”, a trabalhadora em empresa privada passa a pertencer a determinada categoria profissional com enquadramento sindical e piso salarial específico e geralmente superior ao salário mínimo;
2. exclusão ou redução de direitos trabalhistas, tais como: férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3 do salário, 13º salário, depósitos em conta vinculada no FGTS, aviso prévio proporcional no caso de dispensa imotivada, dentre outros;
3. condições de trabalho sem a devida proteção contra agentes perigosos e insalubres – não observação das normas regulamentadoras do MTE que regem a segurança e a medicina do trabalho;

4. ausência de cobertura previdenciária contra riscos por acidente de trabalho – todo acidente de trabalho deve ser comunicado ao MTE e tem uma série de consequências, especialmente a possibilidade de concessão de garantia de emprego à acidentada que se afasta por mais de 15 dias. A subnotificação de acidentes de trabalho é uma realidade frequente para os contratos de trabalho regulares, ou seja, a trabalhadora se acidenta e tal fato não é comunicado ao Estado, mas é uma regra para o caso de trabalho informal. Simplesmente não há dados sobre isso, revelando mais uma a invisibilidade da trabalhadora assalariada informal para o Estado;
5. ausência de limite de horário de trabalho – embora não apareçam nas estatísticas oficiais, há relatos de trabalhadoras domésticas ou babás que ficam à disposição da família empregadora 24 horas por dia ^[7], pois têm o suposto benefício de “ser tratada como filha e morar no local de trabalho sem precisar se deslocar nem custear sua própria habitação”, o que esconde a sua condição de trabalho degradante. Frisamos que recentemente, houve um aumento de trabalhadoras domésticas imigrantes, em regra paraguaias ou bolivianas, por vezes em situação irregular no Brasil, o que aumenta seu grau de precariedade, chegando a ser tratadas como “mercadoria importada” ^[8].
6. menor segurança e maior rotatividade nos postos de trabalho. Nesse sentido, constata-se sim a tal da flexibilidade para o empregador, que contrata e dispensa a trabalhadora sem a observação de

qualquer direito trabalhista, em clara ofensa à ordem constitucional, sobretudo ao artigo 7º, que prevê expressamente uma série de direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, dentre os quais destaco: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Mas não são apenas os direitos trabalhistas que são afetados pela informalidade. Por exemplo, no tocante ao trabalho doméstico “sem carteira assinada”, o SEADE adverte que a grande maioria de trabalhadoras domésticas não contribuíram para Previdência Social, o que provoca um agravamento da condição de vulnerabilidade.

No entanto, entre 2015 e 2016, diminuiu a proporção daquelas que contribuíam para a previdência social, o que pode ser explicado pela redução de seus rendimentos médios. Como este é o contingente com características de maior responsabilidade na família e grande vulnerabilidade (maiores parcelas na chefia do domicílio e com filhos menores, idade mais avançada e menor nível de escolaridade), talvez essas trabalhadoras optem por não comprometer com taxas e/ou tributos – por mais baixos que estes sejam – seus rendimentos. Como visto, o trabalho doméstico, embora tenha se retraído nos últimos anos, ainda é uma importante alternativa de inserção ocupacional e fonte de rendimentos para as mulheres adultas e com baixa escolaridade. A ampliação da proteção

trabalhista e previdenciária para essa categoria significa um avanço importante, mas a alta parcela de mensalistas sem carteira assinada e de diaristas que não participam do programa de previdência contribui para a desvalorização desse tipo de trabalho, exercido em condições diferenciadas da maioria das ocupações.^[9]

Este é um breve levantamento sobre a relação entre mulheres e mercado de trabalho informal na atualidade. Gostaríamos de chamar a atenção para o potencial agravamento das condições de trabalho para todos, sobretudo para as mulheres, que sofrem primeiro os impactos do mercado de trabalho, diante das recentes e iminentes alterações na legislação. A permissão para a terceirização, já regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, preocupa-nos, pois, na prática, está relacionada com o trabalho informal, na lógica de redução de custos e dumping social.

Nada obstante, o PLC 38/2017 aprovado ontem na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) traz consigo normas que impactarão ainda mais profundamente nas relações de trabalho. Destacamos o artigo 442-B que prevê:

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Trata-se de inversão do princípio da primazia da realidade, para dar prevalência à formalidade de um contrato de autônomo em detrimento à realidade dos fatos, em que eventualmente poderiam se verificar os requisitos da relação de emprego: prestação de serviços de forma pessoal, remunerada, não eventual e subordinada, nos termos dos artigos 2º e 3º, da CLT. Ou seja, a trabalhadora que prestar serviços como se empregada fosse, mas que tiver assinado contrato formal de autônoma, teria afastada sua condição de empregada. Portanto, as leis trabalhistas não incidiriam sobre o referido contrato de trabalho, relegando-lhe, em razão de um contrato com todas as formalidades legais, um status de trabalhadora informal. A formalidade subverte a realidade para qualificar a informalidade do trabalho... A dificuldade em se entender essa situação se explica: trata-se de uma contradição em seus próprios termos.

Notas:

- [1] Patrícia Maeda é juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Doutoranda em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, pesquisadora do Grupo de Pesquisas Trabalho e Capital - GPTC/USP e Vice-Presidenta da Associação dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (AMATRA15).
- [2] Registro meus agradecimentos à pesquisadora Maíra Saruê, do Instituto Locomotiva, que compilou diversos dados utilizados nesse estudo.

- [3] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/05/24/o-discreto-charme-da-flexibilidade-o-que-otrabalhador-tem-a-temer/>
- [4] A Hierarquia de necessidades de Maslow, também conhecida como pirâmide de Maslow, é uma divisão hierárquica proposta por Abraham Maslow, em que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto. Ver mais em MASLOW, Abraham H. Motivation and personality. 2ª ed. New York: Harper and Row, 1970.
- [5] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/06/22/a-tridimensionalidade-do-assedio-moral-em-umsistema-capitalista/>
- [6] Fonte: Secretaria de Planejamento e Gestão. Convênio Seade–Dieese e Ministério do Trabalho/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. Disponível em: < <http://www.seade.gov.br/produtos/mulhertrabalho/o-trabalho-domestico-na-regiao-metropolitana-de-sao-paulo-2015/?id=periodo>>.
- [7] BONIS, Gabriel et al. Os serviços do Brasil. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/os-servicais-do-brasil-2>>.
- [8] SAMPAIO, Paulo. Famílias paulistanas contratam babás paraguaias. Disponível em: .
- [9] http://www.seade.gov.br/produtos/midia/2017/04/Press_domestica_abr2016-1.pdf

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/TRABALHO_INFORMAL_FEMININO_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

CONSTITUCIONALISMO FEMINISTA

Trabalho da mulher sob o olhar da Justiça do Trabalho *

Por Patrícia Maeda ^[1]

De onde partimos. Uma perspectiva revolucionária da sociologia jurídica adota a tese de que “o direito é masculino”, o que nos propõe dois problemas iniciais: a existência de normas que discriminam a mulher e a aplicação das normas de forma discriminatória. No curto espaço de que dispomos, assumimos, nas palavras de Ana Lúcia Sabadell, que:

O direito apresenta-se como democrático, humano, igual para todos e, para legitimar-se, procura manter correspondência com os valores morais dominantes. A análise feminista mostrou que os princípios constitucionais que legitimam o discurso jurídico carecem de eficácia social, pois em todos os níveis da atividade jurídica (legislação, doutrina, aplicação) há elementos que (re)produzem a discriminação da mulher, contrariando as promessas de liberdade e igualdade.^[2]

A iniciar nosso breve percurso pelo direito positivado, podemos dizer que o modelo constitucional adotado no Brasil em 1988 prevê a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações, além da igualdade de

todos perante a lei, e adota como um de seus objetivos fundamentais promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Assim, a mulher deixa de ser compreendida, pelo menos do ponto de vista constitucional, como hipossuficiente, aquela que enseja proteção (do pai, do marido ou da lei), para ser vista como igual em direitos e obrigações.

No tocante ao direito do trabalho positivado, parece-nos que o viés protetivo de outrora vem se modificando para uma perspectiva de promoção real de igualdade. Nesse sentido, a Lei n. 7.855/89 revogou expressamente os artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387 da CLT, que versavam sobre restrições para as trabalhadoras, hoje inconcebíveis, porque discriminatórias, tais como: proibição de trabalhar em jornada extraordinária além de duas horas; autorização por atestado médico oficial em CTPS para a prorrogação de horário de trabalho; proibição de trabalho noturno na indústria (com as convenientes exceções, como por exemplo, empregada em serviços de higiene) ou autorização para determinados ramos mediante atestado médico e uma série de requisitos de segurança



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

ações institucionalizadas
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

e medicina do trabalho; proibição de trabalho no subsolo e subterrâneos e em atividades perigosas e insalubres; possibilidade do marido se opor à autorização presumida da mulher casada para o trabalho, podendo até mesmo pleitear a rescisão se o trabalho acarretar “ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher”.

O imperativo constitucional de promoção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX) é muitas vezes colocado em contraposição com a “proteção da mulher”. Esta tensão se revela mesmo quando são promulgadas leis que regulam direitos previstos na Constituição Federal, sobretudo se elas dizem respeito a questões de mercado. Se, por um lado, não se criam empregos por lei, por outro, o trabalho da mulher tem especificidades que justificam a redação do inciso em discussão – se esta prescrição é suficiente ou não é outra questão. Embora seja proibida a discriminação de qualquer espécie em diversos textos normativos, com destaque do artigo 5º, caput, Constituição Federal, na materialidade das relações sociais, a inserção da mulher no mercado de trabalho se dá de maneira muito diversa do homem. No campo jurídico, uma questão que se põe é que o direito se propõe simultaneamente a proteger o trabalho da mulher e o mercado de trabalho da mulher.

Por um lado, pensar nosso modelo de Constituição Social como uma benesse do Estado é negar toda história de luta que nele resultou. Por outro, não há como negar a tensão entre essa concepção de Estado Social e de políticas públicas sociais e a expansão global do neoliberalismo^[3] e de suas políticas públicas econômicas, desde a promulgação da

Constituição Federal. Essa tensão se evidenciou em 2016, com o fortalecimento de medidas neoliberais. Mas qual seria a relação entre o neoliberalismo e o sexismo? Em que termos ambos se relacionam com a contrarreforma trabalhista?

Existe uma relação de imbricação entre capitalismo e patriarcado, em que aquele se apropria deste como manifestação social de exploração^[4], de maneira que não é mera coincidência que o governo atual tenha sido marcado por uma supremacia masculina branca e implementado, sem qualquer possibilidade de participação efetiva do povo, diversas medidas em desfavor da classe trabalhadora, agravando nosso quadro de desigualdade social e de gênero^[5]. Qual o olhar do Poder Judiciário sobre o trabalho da mulher? Este Poder está preparado para enfrentar as contradições postas e agora repropostas pela Lei n. 13.467/2017?

Pois bem. Não há nenhum entendimento sumulado pelo Supremo Tribunal Federal a respeito do trabalho da mulher. O julgamento mais expressivo sobre o tema teve reconhecida repercussão geral e cuida da recepção do então art. 384^[6] da CLT, que previa a concessão para trabalhadora de um intervalo de 15 minutos no caso de prorrogação de horário normal, antes do início do período extraordinário do trabalho. Trata-se do acórdão do Recurso Extraordinário (RE) 658.312/SC, anulado em 05/08/2015, por vício formal de intimação. Apesar da nulidade, vale a pena analisar o debate, pois a rigor a votação foi a termo. O voto do Relator Ministro Dias Toffoli se fundamenta, dentre outros argumentos, especialmente em diferenças biológicas entre homens e

mulheres, invocando trechos do julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade 1.540/2005-046-12-00, sob a relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho.

O levantamento realizado por Lays Caceres Bento da Silva^[7] demonstra que, antes do julgamento do referido incidente de inconstitucionalidade, a jurisprudência do TST majoritariamente era no sentido da inaplicabilidade do art. 384 da CLT, reconhecendo os efeitos da discriminação reversa, que à guisa de “proteger” o trabalho feminino serve como justificativa para um tratamento diferenciado das mulheres, principalmente no tocante a salários menores. Vários acórdãos traziam ainda a ideia de que a única proteção aceita como tal, sem que representasse uma discriminação reversa, seriam as normas de proteção à maternidade.

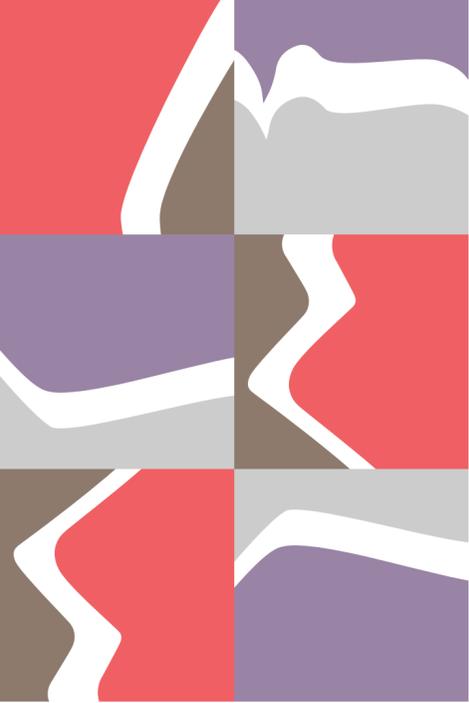
No entanto, o julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade (II) 1.540/2005-046-12-00, publicado em 13/2/2009, alterou e uniformizou a jurisprudência do TST no sentido da recepção da norma contida no art. 384 da CLT apenas para mulheres, ou seja, a recepção da norma com a sua aplicação literal, sem a possibilidade de abarcar os trabalhadores homens. A respeito desta emblemática decisão, duas questões parecem-nos relevantes: os fundamentos e a extensão. Os fundamentos externados no acórdão do II 1.540/2005 e que foram retomados no voto do Relator do RE 658.312/SC se revelam uma expressão do conceito de patriarcalismo jurídico [8]. Extraímos um trecho da ementa da decisão.

2. 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 entre homens e mulheres. (grifamos)

O primeiro argumento, portanto, para a concessão do intervalo é a diferença fisiológica e psicológica dos sexos. Pois bem. É amplamente conhecido que a prorrogação da jornada normal de trabalho atenta contra a saúde da trabalhadora e do trabalhador e não conhecemos nenhum estudo científico que demonstre que a concessão de tal intervalo seja imperiosa/benéfica apenas para as mulheres. Além disso, apesar da tese biológica, ao invocar no texto do voto o trecho da Encíclica “Rerum Novarum”, são trazidos outros elementos argumentativos que não constam da ementa.

Trabalhos há também que se não adaptam tanto à mulher, a qual a natureza destina de preferência aos arranjos domésticos, que, por outro lado salvaguardam admiravelmente a honestidade do sexo, e correspondem melhor, pela sua natureza, ao que pede a boa educação dos filhos e a prosperidade da família. (grifos na citação da Encíclica no texto do voto)

Percebam que o argumento que era biológico deixa de sê-lo. Isso é um problema, pois, embora o âmbito doméstico como lugar destinado à mulher seja resultado de uma construção histórico-social, este tipo de



discurso naturaliza o papel atribuído à mulher como sendo ligado ao trabalho doméstico e de cuidado. E o texto do voto segue com uma série de exemplos que seduzem os desavisados, como a questão da dupla jornada e o tempo diferenciado para aposentadoria, que são fatos sociais e não biológicos. Nesse ponto, como diriam, é preciso “separar o joio do trigo”.

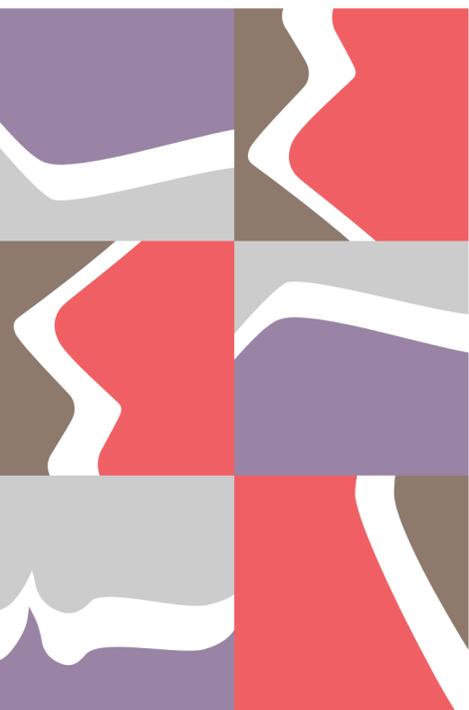
A inserção diferenciada da mulher no mercado de trabalho se dá justamente por conta do patriarcado que em nada contribui para que ela concorra em paridade de condições com o homem. Em determinado momento da vida, muitas mulheres terão de optar entre carreira e maternidade ou ainda tentar se equilibrar entre os vários papéis, enfrentando a injusta divisão sexual do trabalho, dentre outras várias questões que o espaço não nos permite abordar. Ocorre que normas como a do art. 384 da CLT, ao supostamente tentar proteger o trabalho da mulher, prejudica e muito a inserção dela no mercado de trabalho. A concessão de intervalo nestes termos poderia ter aspecto salutar e seria sim um avanço para a condição da classe trabalhadora como um todo, se, reconhecida a recepção da norma, fosse dada uma interpretação conforme a Constituição, observando a igualdade entre homens e mulheres, para estendê-la a todas e todos trabalhadores. Garantida a condição de saúde e higiene de todas e todos e afastada a discriminação reversa, estaríamos com maior probabilidade na direção apontada pela Constituição em 1988...

Ainda sobre o trabalho da mulher. Como a Justiça do Trabalho enfrenta a questão da maternidade? Dois pontos elencados para nosso levanta-

mento: direitos da trabalhadora como gestante e como lactante. Obviamente, apenas alguns aspectos serão abordados em cinco laudas, que não têm a pretensão de esgotar o assunto. Além disso, frisamos que não há espaço para discutir como a JT trata a trabalhadora como mãe – a mulher no papel daquela a quem a sociedade incumbe quase que exclusivamente a responsabilidade pelo cuidado dos filhos.

No tocante aos direitos específicos da trabalhadora como gestante, após um período de relutância, a jurisprudência sumulada no Tribunal Superior do Trabalho passou a preservar as conquistas do texto constitucional (súmula 244). O próprio reconhecimento de que a garantia de emprego da gestante deve prevalecer nos contratos por prazo determinado nada mais é do que dar eficácia à proteção da maternidade garantida constitucionalmente, que não deve ser limitada por uma modulação contratual. Da mesma maneira, o desconhecimento do empregador do estado gravídico da trabalhadora no ato da dispensa não afasta o direito à indenização. No limite, não se trata de quebra de confiança entre empregador e trabalhadora que é tutelada, como muitas teses de defesa professam. O que está em discussão é a proteção da maternidade, que, ao fim e ao cabo, garantirá a reprodução da força de trabalho e do capitalismo.

Os precedentes normativos n. 6 e 22 do Tribunal Superior do Trabalho que abarcam questões relativas à amamentação e, tangencialmente, à creche. Na prática, reproduzem norma contida na CLT no art. 389. Nada de mais.



Por fim, vale consignar que não há jurisprudência firmada que enfrente a questão da exposição da trabalhadora gestante e/ou lactante a condições insalubres de trabalho. É certo, todavia, que houve a promulgação da Lei n. 13.287/2016, que estabeleceu o afastamento das trabalhadoras gestantes e lactantes das atividades, operações ou locais insalubres, o que foi diametralmente contrarreformado meses depois com o advento da Lei n. 13.467/2017, em evidente retrocesso social. Esta situação indubitavelmente degradante diz respeito em grande proporção às trabalhadoras terceirizadas, de cargos de base na estrutura produtiva ou na área da saúde. Ainda que não tenha despertado interesse grandes debates judiciais até então, o silêncio foi quebrado...

Notas:

- [1] Juíza do Trabalho no TRT15, Vice-Presidenta da AMATRA XV. Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP.
- [2] SABADELL, Ana L. Manual de Sociologia Jurídica: Introdução a uma leitura externa do direito. 7ª ed. São Paulo: RT, 2017. p. 203/1.
- [3] CASARA, Rubens. No Neoliberalismo, pessoas são tratadas como mercadoria. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/08/06/no-neoliberalismo-pessoas-sao-tratadas-comomercadoria/>. Acesso em 21 fev. 2018.
- [4] TAVEIRA, Roselene. As leis de proteção do trabalho da mulher e o patriarcado. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/01/as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-opatriarcado/>. Acesso em 21 fev. 2018.

[as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-opatriarcado/](http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/01/as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-opatriarcado/). Acesso em 21 fev. 2018.

- [5] PIRES, Breiller. Brasil despenca 19 posições em ranking de desigualdade social da ONU. El País Brasil. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490112229_963711.html. Acesso em 31 jan. 2018.
- [6] Sem adentrar na questão da legitimidade ou da constitucionalidade da contrarreforma, é necessário consignar que este artigo foi expressamente revogado pela Lei n. 13.467/2017.
- [7] SILVA, Lays C. B. da. A inserção da mulher no mercado de trabalho: reflexões a partir do processo interpretativo referente ao artigo 384 da CLT (monografia). Monografia apresentada como requisito necessário à obtenção de grau de Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília – UnB, 2015. Orientadora: Profª Dra. Gabriela Neves Delgado.
- [8] Conceito desenvolvido por Ana Lúcia Sabadell que indica a vinculação (e integração) do direito moderno com o sistema patriarcal de relações sociais, que implica na produção e reprodução das relações de dominação do gênero feminino pelo masculino. SABADELL, Ana L. Op. cit. p. 232.

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Trabalho_da_mulher_sob_o_olhar_da_Justi%C3%A7a_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

COVID-19

Mulheres e mercado de trabalho: Pandemia e desigualdade de gênero *

Por Noemia Porto

Com mais de 200 mil casos, a pandemia do coronavírus (covid-19) tem se agravado no Brasil, com efeitos que transcendem os desafios relacionados à emergência de saúde pública, atingindo outros âmbitos como a economia, a política, o Direito e o mundo do trabalho.

A emergência de saúde trouxe à tona a necessidade do afastamento social como forma de prevenção e contenção da doença, o que impactou de forma imediata as relações de trabalho, potencializando os riscos de demissões e de decréscimo na renda. Com esse cenário, o dilema sobre o papel do Estado quando se trata do pacto social e de um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo surgiu de forma mais latente nos debates públicos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou o alerta de que o combate à desigualdade de gênero precisa fazer parte das respostas que os países estão construindo no campo do trabalho considerando a crise e o pós-pandemia. A ONU Mulheres também indicou a necessidade de se reconhecer a corresponsabilidade social com os desígnios de uma sociedade mais igualitária, considerando o grau de afetação da pandemia na vida das mulheres.

O fato é que a pandemia atinge homens e mulheres de formas diferentes. No caso das mulheres isso ocorre de várias maneiras, incluindo preocupações com a saúde, segurança e renda, responsabilidades adicionais de assistência e maior exposição à violência doméstica, essa, por vezes, resultado de uma convivência forçada que pode exacerbar tensões.

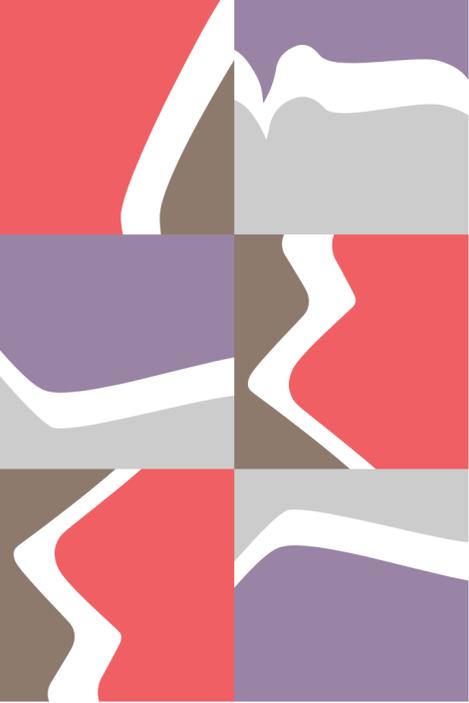
Exemplo dessa realidade de um impacto desigual ocorre nos serviços domésticos, com a situação das trabalhadoras formalizadas, com risco de desemprego, e das diaristas, deixadas sem ocupação, circunstâncias essas que apontam para situações de insegurança na renda e, como consequência, de insegurança alimentar, justamente atingindo famílias que sofrem com outras vulnerabilidades em razão da pobreza.

A pandemia também revelou a presença substancial das mulheres na linha de frente como profissionais de saúde, cuja emergência exigiu trabalho por longas horas e exposição ao risco no trato e cuidado com os pacientes. A despeito disso, nem sempre se trata de empregos bem remunerados.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



As mulheres, no Brasil e no mundo, se inserem no mercado de trabalho sofrendo reiteradamente com a desigualdade. Como há perceptivelmente mais mulheres ocupando diversos postos no mercado de trabalho, isso pode gerar uma compreensão, equivocada, de que essa presença viria acompanhada, na prática, de igualdade de acesso, de permanência e de ascensão profissional, o que, porém, não ocorre. Quanto a aspectos que demonstram a ausência, na prática, de condições igualitárias de trabalho para as mulheres, a despeito da taxa crescente de sua ativação no mundo do trabalho, podem ser citados: a diferença salarial persistente; índices indicativos de trabalho sem remuneração; presença na informalidade em atividades com qualidade inferior à dos homens; ocupação com o trabalho doméstico, tradicionalmente considerado como feminino.

A pandemia não nivela, neutraliza ou elimina tais circunstâncias. Ao contrário, a situação de emergência de saúde, com impactos na economia, na política, na sociedade e no direito tende a tornar essa desigualdade mais latente, impondo às mulheres situação adicional de sofrimento.

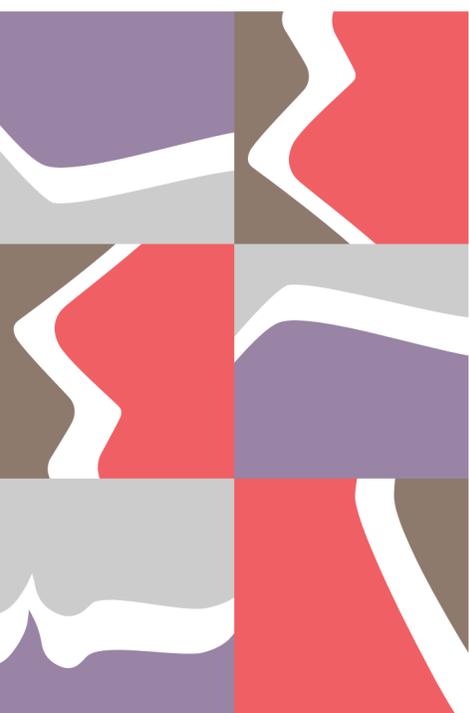
O agravamento da situação de desigualdade de gênero é uma realidade que se projetará no futuro. Há indicativos de que a perda de empregos decorrente da crise afetará especialmente as mulheres, que se concentram no setor de serviços, um dos mais impactados pela crise. Deve-se considerar, ainda, que muitas mulheres atuam na informalidade e que várias delas sequer terão acesso às atividades que eram até então desenvolvidas, ainda que precariamente, como fonte de sustento.

O fechamento de escolas e de creches também impôs encargos adicionais significativos para as mulheres em casa. Essa circunstância atrai reflexões sobre a cidadania feminina, no que diz respeito à divisão sexual de tarefas domésticas, sendo essas últimas socialmente atribuíveis às mulheres, e que, na prática, representam dificuldades, quando não obstáculos, para a inserção e a presença delas no mercado de trabalho.

Em suma, as mulheres têm sido sobremaneira afetadas pela crise pandêmica, e sem que as medidas, executivas, legislativas ou judiciárias, sejam, até aqui, suficientes para concretizar o princípio da igualdade. Acrescenta-se também a questão da sub-representação feminina nos espaços políticos de tomadas de decisão (no Parlamento; no Poder Executivo; no Poder Judiciário; e até nos sindicatos).

O respeito à igualdade e à diversidade é um desafio social e jurídico. O Poder Judiciário tem um papel constitucional muito importante a ser desempenhado, considerando os primados que decorrem do Estado Democrático de Direito (art. 1º da Constituição). Isso deve significar, na prática, uma lógica hermenêutica orientadora que possa considerar a diferença de gênero na análise de casos concretos que se apresentem à discussão judiciária.

No campo do trabalho, a dissonância entre o desempenho exigido, por algumas empresas e instituições, e o fechamento de escolas e creches, além de outros atributos de cuidado, como aqueles endereçados aos idosos, pode trazer consequências das mais variadas para as mulhe-



res, tais como: ausências ao trabalho que não se enquadra em algum tipo legal específico de falta justificada; sujeição a dispensas motivadas ou imotivadas, relacionadas ou não ao baixo rendimento e às ausências ao trabalho; fadiga e exaustão pelo acúmulo de atribuições; comprometimento emocional com impacto no desenvolvimento do trabalho; dificuldades adicionais para produtividade e rendimento quando utilizado o modelo de teletrabalho; comparativos de rendimento com os trabalhadores homens que não têm as mesmas atribuições. Além de tudo isso, as situações de violência doméstica também têm implicações no campo do trabalho (absenteísmo; baixo rendimento; abalo psicológico; impossibilidade de desenvolvimento das tarefas exigidas).

Para o Judiciário, uma hermenêutica orientada pela prevalência dos direitos fundamentais, que incorporam a tensão constitutiva entre liberdade e igualdade, e nela o desafio presente na questão de gênero, precisará estar presente no horizonte dos incontáveis casos judiciais que poderão orbitar o tema do trabalho das mulheres, desde as demissões, até as condições para o teletrabalho, passando pelos temas remuneratórios.

Quanto aos demais poderes constituídos e à sociedade civil, a pandemia exige e exigirá uma resposta imediata, mas também de médio e longo prazos, coordenada, centrada nas pessoas, e sensível às questões de gênero.

Os Poderes Executivo e Legislativo necessitam de atuações sincrônicas. Considerando as diversas crises, dentro da crise de emergência de

saúde, será crucial a adoção de políticas públicas, no plano executivo e legislativo, que considerem que o impulsionamento apenas do desenvolvimento econômico não é suficiente para propiciar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Observando o nível de afetação das mulheres, será necessário o reforço de ações afirmativas para a mínima correção do atual quadro, na medida em que as soluções emergenciais adotadas até aqui apenas timidamente incorporaram a questão da chamada vulnerabilidade segmentada, a exemplo das Medidas Provisórias nº 927 e nº 936 e da Lei nº 13.982/2020. A tutela pública da regulação do trabalho não poderá ser uma não-tutela, e menos ainda uma tutela que não considere as especificidades dos diversos grupos, e suas necessidades, que constituem o conjunto dos cidadãos e das cidadãs trabalhadores.

Na mesma linha de raciocínio, empresas, representações coletivas, trabalhadoras e trabalhadores precisarão estar envolvidos para mitigar o impacto na vida das pessoas e abordar os riscos e vulnerabilidades específicos que meninas e mulheres enfrentam devido às desigualdades e estereótipos profundamente enraizados na sociedade. O compromisso social com estratégias que possam, partindo da compreensão sobre as situações de desigualdade, diminuir os impactos econômicos, trabalhistas e sociais da crise é a única alternativa para que algum nível de desenvolvimento sustentável logre ser estabelecido em âmbito nacional.

Em nenhuma medida, essas complexidades no equacionamento dos impactos da crise, da pobreza e das desigualdades, incluída a de gênero no

mercado de trabalho, têm relação com promessas vazias que insistem na lógica, nunca comprovada, entre negar ou diminuir direitos trabalhistas e bravar a criação de postos de trabalho.

É possível que um dos legados desta era seja o reconhecimento da importância da justiça social, da dignidade da pessoa trabalhadora e de um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos e todas. Porém, esses princípios apenas ganharão amplitude, e não serão mera retórica jurídica ou dos juristas, se todas as vulnerabilidades puderem ser consideradas na atuação dos poderes constituídos e da sociedade civil. A dignidade, prevista como princípio estruturante do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inc. III, da Constituição), precisa transpor a mera expectativa e avançar para o campo de uma igualdade efetiva em todos os âmbitos, ou seja, uma igualdade que passe a ser vivenciada.

Notas:

- [1] Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_745194/lang-pt/index.htm
- [2] Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-mulheres-faz-chamado-ao-setor-privado-por-igualdade-de-genero-na-resposta-a-covid-19/>

* Disponível em <https://www.editorajc.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-pandemia-e-desigualdade-de-genero/>. Publicado originalmente em 8 de junho de 2020.

Divisão sexual do trabalho: a repetição de paradigmas na era da revolução digital *

Por **Vanessa Karam de Chueiri Sanches** **

** *Vanessa Karam de Chueiri Sanches é juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região-PR, mestre em Direito Econômico e Social pela PUC-PR, autora do livro «A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho»: LTr, 2009 e integrante da Comissão Anamatra Mulheres, como representante da Região Sul.*

Início este artigo com uma pergunta: por que, em pleno século 21, precisamos falar sobre divisão sexual do trabalho? Quando discussões surgem envolvendo esta questão poucos se fazem essa pergunta. Na maioria das vezes, essa temática é discutida a partir de exemplos pragmáticos no sentido de tentar justificar a existência da divisão, seja para criticá-la, seja para concordar com os exemplos que são postos. No entanto, isso responde à pergunta inicial?

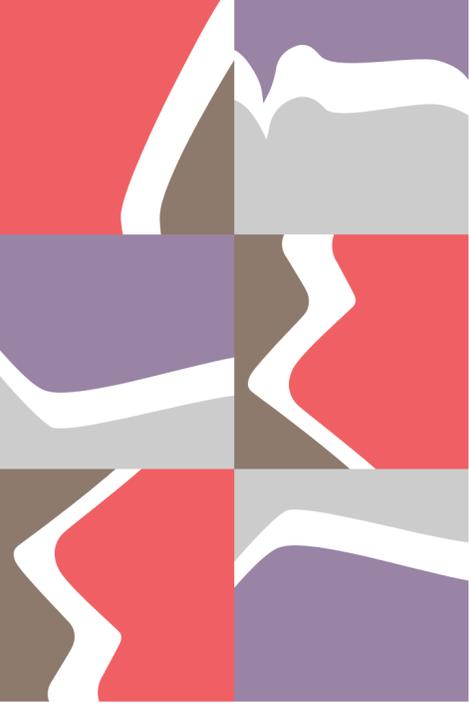
Antes de tentar responder a essa indagação, alguns apontamentos precisam ser feitos.

Em artigo publicado sob o título, “Divisão sexual do trabalho e as relações de sexo”, a socióloga francesa Daniele Kergoat^[1] afirma que *“as condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um*

destino biológico, mas sobretudo, construções sociais”. E que “a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres a esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (política, religiosa, militares)”.

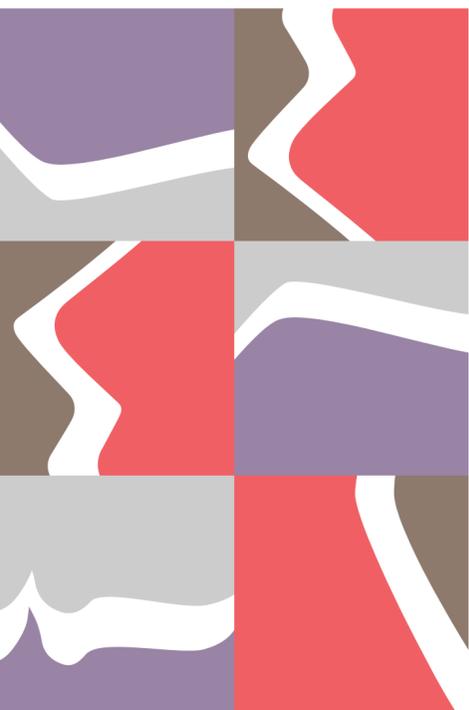
O que isso quer dizer? Que a divisão sexual de trabalho entre homens e mulheres decorre não de fatores biológicos que os determinam, mas, sim, daquilo que a sociedade impõe, estabelece, define, para cada um, de acordo com seu gênero. Ou seja, aqueles argumentos simplistas e superficiais, pautados em exemplos pragmáticos de atividades que, pelas suas características físicas, devem ser atribuídas a homens e outras a mulheres não se sustenta.

Essa reprodução social de papéis precisa e deve ser questionada, sob pena de perpetuação, independentemente da evolução social que imaginamos estar vivendo ou que possamos alcançar.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



Nesse contexto, mais uma questão pode ser formulada. O que comumente vem no imaginário das pessoas quando escutam a expressão “divisão sexual de trabalho”? Cito aqui alguns exemplos: a divisão sexual de trabalho ocorre porque homens são mais aptos a atividades que exigem força e mulheres a atividades de cuidado; ou, homens devem desenvolver atividades que garantam o sustento de suas famílias, para as que as mulheres se dediquem as tarefas do lar; os homens tem mais capacidade para se colocar à frente de situações que exigem embate, pois as mulheres são mais frágeis para encarar discussões; ou, ainda, os homens tem mais aptidão para a política, atividades de iniciativa e cargos de gestão, pois as mulheres são mais emotivas.

Inúmeros outros exemplos ainda poderiam ser mencionados de situações predefinidas no imaginário das pessoas (e não estou falando que isso acontecia no século XIX, não, estou falando de situações que aconteciam, sim, no século XIX e que continuam sendo reproduzidas no século XXI), fruto dessa construção social mencionada no início, mas fruto também do que Daniel Kahneman chama de vieses da intuição^[2].

A palavra “viés” pode designar preconceito, tendência, propensão, inclinação. Assim, quando falamos de vieses inconscientes estamos falando daquelas questões que são formadas na nossa consciência e que pautam as nossas decisões sem que percebamos a sua influência nelas. E o que isso tem a ver com a divisão sexual de trabalho?

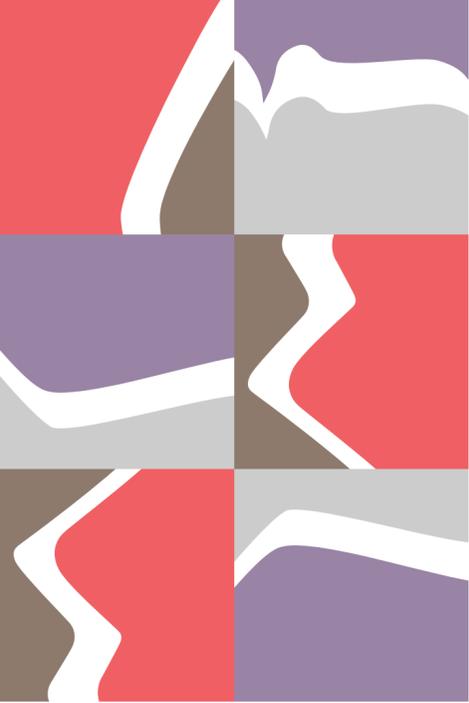
Quando no início deste artigo aponto que a divisão sexual de trabalho é uma construção social, é natural que as pessoas inseridas em determi-

nadas sociedades reproduzam aqueles modelos que elas estão acostumadas nas suas relações pessoais e familiares igualmente nos ambientes e nas divisões de trabalho. Dessa forma, se vivemos numa sociedade patriarcal, de supremacia branca, na qual os homens brancos, heterossexuais, são definidos e vistos como chefes de famílias e das estruturas de poder, qual a chance de um homem ser igualmente visto ou idealizado como chefe de uma corporação ou ocupante de elevados cargos na esfera política? Bastante grande.

Ao contrário, se estamos acostumadas a ver mulheres assumindo tarefas domésticas, de cuidados de outrem, de serviços, qual a probabilidade de que essas mulheres se mantenham inseridas em atividades que exijam este tipo de habilidade, ainda que igualmente aptas às referidas atividades de chefia e gestão?

Quando crianças começam a desenvolver as suas brincadeiras, despidas de qualquer intenção quanto ao seu projeto de vida profissional, não é comum estabelecermos a elas o estereótipo cultural de uma profissão^[3]?

Ainda que alguma evolução já seja verificada, na medida em que atualmente as mulheres ocupam um espaço bem maior no mercado de trabalho, inclusive em atividades que eram tipicamente masculinas, é importante ressaltar que muitas dessas ocupações não foram fruto da alteração dos padrões patriarcais ou porque estes viés foram revistos, mas, sim, porque a inserção de mulheres em algumas atividades representou e representa significativo incremento no mercado consumidor, o que, dentro da sociedade capitalista, é um dado bastante significativo.



Além disso, há nesta situação um antagonismo paradoxal, que as sociólogas francesas Helena Hirata e Daniele Kergoat^[4] chamam de “modelo de delegação”, pelo qual, *“para que mulheres consigam ascender a cargos superiores e executivos, as suas atividades domésticas e de cuidado são delegadas a outras mulheres, mantendo elevado o número de mulheres nestas atividades subvalorizadas” e, muitas vezes, precarizadas e não remuneradas.*

A intensão deste artigo não é dar uma visão puramente pessimista da questão, pois é evidente que as mulheres tem, sim, buscado romper estes estereótipos, mas o que precisa ser demonstrado é que muitas decisões são tomadas neste contexto, e aqui incluo decisões tomadas por homens e mulheres, a partir de padrões que estão postos, inclusive, no nosso inconsciente.

Infelizmente, tais padrões continuam sendo reproduzidos quando analisamos exemplos vinculados a questões tecnológicas, no contexto da denominada revolução digital ou quarta revolução industrial.

Recentemente foi publicada uma reportagem com cujo título era “Pandemia acelera a utilização de *chatbots* e levanta a discussão sobre machismo»^[5]. O *chatbot* é um *software* que conversa com uma pessoa de

maneira natural e ajuda a resolver determinados problemas. Essa reportagem, na verdade, se referia ao uso de assistentes virtuais (robôs), que prestam atendimento automático nos canais digitais das empresas. Mas o que isso tem a ver com o machismo, e mais, com a divisão sexual de trabalho? Segundo a reportagem, constatou-se que a maioria esmagadora das assistentes virtuais reproduziam padrões femininos de atendimento e, inclusive, eram representadas por mulheres jovens e sorridentes^[6].

Conforme restou concluído na matéria mencionada, *“a ampla adoção de personas femininas como assistentes virtuais tem ligação direta com a ideia, arraigada na sociedade, de que as mulheres têm ‘vocação natural’ para servir com simpatia e cuidado, mantendo-se lógica semelhante àquela aplicada às funções como empregada doméstica, babá, secretária, tradicionalmente associadas a figuras femininas”*^[7] e que são, consequentemente, reproduzidas, na divisão sexual de trabalho.

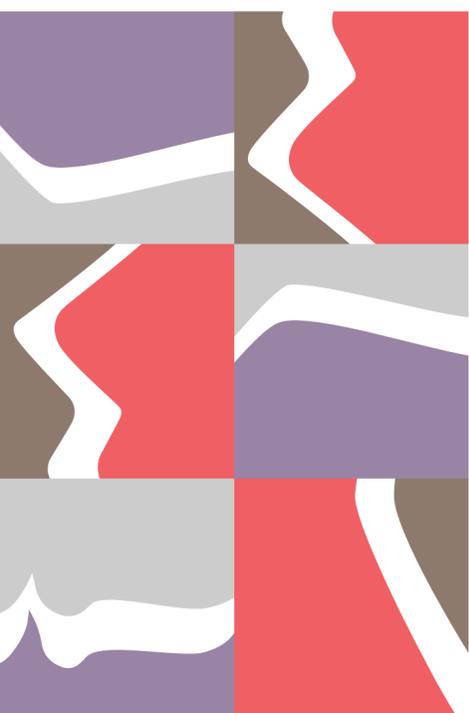
A transformação digital, portanto, não foi e não é suficiente para romper com a reprodução de concepções e conceitos ultrapassados e arraigados em nossa sociedade, o que torna premente, presente e necessário, discutir, pensar e repensar a divisão sexual do trabalho também nessa perspectiva.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Notas:

- [1] KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e as relações de sexo. In Dicionário crítico do feminismo. Ed. UESP., p. 67.
- [2] KAHNEMAN, Daniel. Rápido e devagar: duas formas de pensar. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012, p. 10.
- [3] KAHNEMAN, Daniel. P. 13
- [4] HIRATA, Helena, KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho, p. 604.
- [5] <https://take.net/blog/chatbots/chatbot>.
- [6] <https://take.net/blog/chatbots/chatbot>.
- [7] <https://take.net/blog/chatbots/chatbot>.

* Disponível em <https://www.conjur.com.br/2020-dez-14/sanches-divisao-sexual-trabalho-revolucao-digital>. Publicado originalmente em 18 de dezembro de 2020.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Como começar a revolução em quarentena *

Por Patrícia Maeda

Três histórias ilustram a situação das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia da COVID-19: a de Cleonice, a de Mirtes e a da trabalhadora não identificada. Cleonice Gonçalves foi a primeira vítima fatal da COVID-19 no Rio de Janeiro. Ela trabalhava quatro dias por semana, dormindo na residência dos patrões. A patroa voltou infectada da viagem para a Itália e, apesar de ser recomendado o isolamento para todos os viajantes que de lá retornaram, não dispensou dona Cleo do trabalho. A patroa sobreviveu, Cleonice não.

Mirtes Renata Souza também não foi dispensada do trabalho, embora as creches estivessem fechadas em Recife e, por isso, levou seu filho Miguel, 5 anos, para a residência dos patrões. Saiu para levar os cachorros deles para passear enquanto Miguel ficou aos cuidados da patroa. Os cachorros voltaram do passeio sãos e salvos; a patroa permitiu que Miguel pegasse o elevador sozinho, ele foi até o 9º andar do prédio, de onde caiu e faleceu no hospital. Enquanto Mirtes cuidava dos cachorros, ninguém cuidou do seu filho. A patroa Sari Corte Real foi indiciada por abandono de incapaz.

Uma senhora de 61 anos, cuja identidade não foi divulgada, foi resgatada em condições análogas à escravização em uma residência em Alto

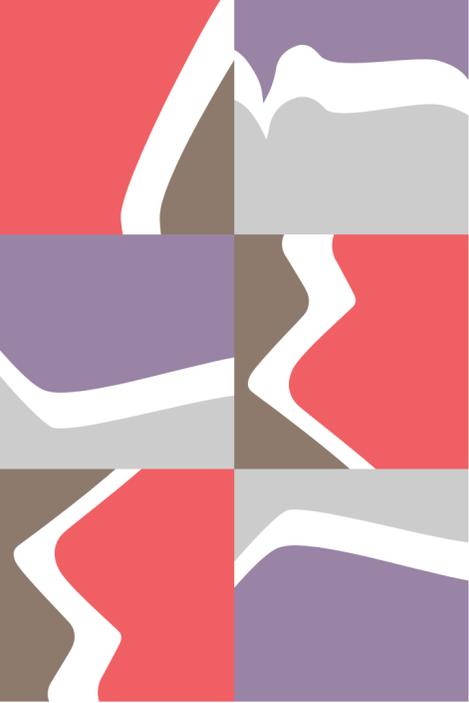
Pinheiros, zona nobre de São Paulo. Ela foi abandonada pelos patrões, trancada na residência, habitando um cômodo no fundo do terreno sem acesso a banheiro. Por 13 anos, contratada por Sônia Corazza, ela trabalhou sem registro em CTPS, férias e 13º salário. A partir de 2011, deixou de receber salário, pois foi morar de favor na casa da mãe da Sônia. Em 2017, passou a trabalhar para a filha de Sônia, Mariah Corazza Üstündag, no local onde foi resgatada. Os patrões haviam se mudado dias antes do resgate, sem avisá-la, e foram indiciados por redução à condição análoga de escravo, abandono de incapaz e omissão de socorro. Mariah foi dispensada do emprego de executiva da Avon.

Estas trágicas histórias revelam como a elite brasileira não se desapegou do colonialismo para manter seu privilégio social, sem abrir mão de seu conforto em meio à grave crise sanitária. Percebam como estas histórias jogam luzes na chamada bipolarização do trabalho feminino. Mulheres da classe média avançaram no mercado de trabalho graças à transferência do trabalho doméstico e de cuidado para outra mulher, a empregada doméstica, pois as estruturas da família monogâmica e da divisão sexual do trabalho não se modificaram: a responsabilidade pela



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



reprodução da vida ainda é vista como um encargo feminino. No entanto, o conflito de interesses entre patroas e empregadas, em polos marcados por classe e raça, disfarça a persistência do trabalho reprodutivo como atributo da feminilidade e, por isso, supostamente praticado por amor ou afeto, o que dispensa valorização ou uma justa remuneração, podendo ser exercido até mesmo gratuitamente.

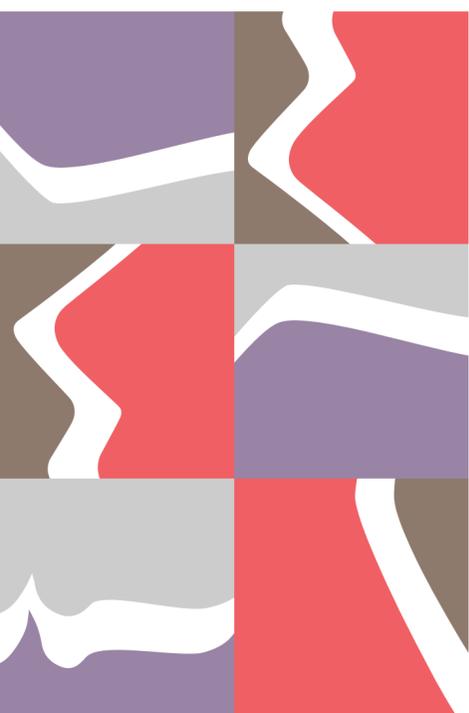
Estas narrativas ocultam ou reduzem a participação dos homens, como se a relação do trabalho doméstico fosse algo concernente apenas às mulheres. Como se os homens surgissem já criados, educados, saudáveis, limpos, alimentados, prontos para a vida pública e para o trabalho produtivo e não tivessem necessidade de ter um lar nem responsabilidade pela manutenção dele ou pelo cuidado com crianças, idosos e pessoas com doenças e deficiências físicas e mentais. A invisibilização da nossa interdependência como seres humanos é uma face da branquitude e da masculinidade, construções históricas e sociais hegemônicas na sociedade capitalista, que informam a ideologia da classe dominante. O machismo naturaliza os papéis de gênero, de modo que o fato de a mulher branca ter entrado no mercado de trabalho não a liberou do status de “rainha do lar”. A colonialidade e o racismo naturalizam a classe trabalhadora como uma 2ª classe para fins de direitos, pelo que o distanciamento social não é para todos. A ideologia escravista nega a subjetividade jurídica à trabalhadora doméstica, tratando-a como mero equipamento da família, transmissível como parte da herança e descartável após o uso; e, nesse sentido, a família do agente político emprega a mãe como doméstica em uma de suas casas e a filha em outra, pagan-

do-as com dinheiro público, e enxerga o neto/filho dessas empregadas como um estorvo e não um ser humano em formação.

Segundo a OXFAM, o trabalho não remunerado de mulheres no cuidado agrega pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano em valor à economia mundial. O relatório ainda aponta que o grupo de pessoas no topo da pirâmide, em que há muita riqueza e nenhum trabalho, é formado predominantemente por homens; enquanto isso, pessoas situadas na base da pirâmide, onde só há trabalho e miséria, são majoritariamente mulheres e meninas em trabalhos precários e mal (ou não) remunerados. O trabalho doméstico assalariado ocupa mais de 6 milhões de mulheres brasileiras, 63% das quais são negras. Segundo a OIT, Brasil é o país com maior número de empregadas domésticas no mundo e ainda hoje elas não atingiram a igualdade de direitos trabalhistas.

O que tudo isso tem a ver com as pessoas que querem a transformação do mundo, sobretudo a partir de um lugar de privilégio social? As lutas só serão efetivas se considerarem que a classe trabalhadora não é homogênea, pois existem diferenças de gênero, raça, condição física, idade etc. que precisam ser simultaneamente consideradas, sob o risco de não se realizar nenhuma transformação nem mesmo a redução das desigualdades em várias dimensões.

Uma pesquisa realizada pela AMB em 2018 revelou que 85% do/as magistrado/as respondentes contavam com o serviço de pelo menos um empregado doméstico. Dados do CNJ apuraram que as mulheres representam 38% da magistratura brasileira. De acordo com o IBGE, homens



e mulheres ocupado/as com mais de 14 anos dedicam, respectivamente, 10,5 e 18,1 horas por semana aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos. A FSP em matéria do dia 12/5 trouxe diversos relatos de homens trabalhadores no sistema de justiça (Poder Judiciário, Ministério Público e advocacia), exaltando o aumento da produtividade no trabalho remoto determinado em razão da pandemia. Os coletivos feministas UMA e DEFEMDE soltaram nota em resposta à matéria, destacando que a alta produtividade, inclusive acadêmica, destes profissionais do direito escondia o trabalho (assalariado ou não) de mulheres ao seu redor.

A pandemia escancarou a essencialidade do trabalho reprodutivo: não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos, sobretudo diante dos novos protocolos de higienização de todos os itens obtidos fora de casa. Alguém precisa fazer estas tarefas, antes invisibilizadas nas relações sociais, mas este alguém pode ser você, homem ou mulher saudável em quarentena, independentemente do grau de instrução ou do cargo que ocupa. Compartilhar responsabilidades e tarefas domésticas e de cuidado é revolucionário!

Assim, você, que preza pelos seus próprios direitos e pelos direitos da classe trabalhadora, não vai cair na contradição de não respeitar os direitos das trabalhadoras domésticas: registro em CTPS, salário justo,

jornada de oito horas, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, FGTS etc. Você, que briga com quem nega a importância do distanciamento físico, vai proporcioná-lo à trabalhadora que presta serviços em sua residência, sem redução salarial, pois, do contrário, caso você não tenha percebido, a ela caberá escolher entre o risco da COVID-19 e o da fome. Você, que preza pela parentalidade participativa, inclusive com lindas fotos nas redes sociais, vai fazer a parte chata e suja também. Você, que aprecia uma alimentação saudável, vai planejar o que comer, quais os ingredientes necessários, como fazer etc. e, o mais importante, cozinhará. Você, que defende o fim da exploração e das opressões, vai assumir a responsabilidade por seu autocuidado, sem aumentar a carga mental de quem está ao seu lado, mostrando-se totalmente capaz de achar seus pertences e tomar seus remédios. Você, que habita um lugar seguro e confortável, vai se responsabilizar pela limpeza e conservação e, assim, por diante. Pode parecer muito, mas não é. É o mínimo, não é nem justiça. Em suma, você pode começar a revolução retirando o lixo do banheiro. Yes, you can!

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Como_come%3%A7ar_a_revolu%3%A7%C3%A3o_em_quarentena_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

O trabalho doméstico é essencial, mas a sua terceirização, não! *

Bárbara Ferrito ^[1] | Patrícia Maeda ^[2]

A Organização Mundial da Saúde declarou a pandemia de COVID-19 no dia 11 de março de 2020. Seis dias depois, a primeira vítima fatal no Rio de Janeiro foi uma senhora de 63 anos, empregada doméstica cuja patroa estava com a COVID19, tendo contraído em viagem à Itália.

Este episódio ilustra que, se o coronavírus não faz distinção quanto ao corpo que irá infectar, não se pode dizer que os efeitos da pandemia serão iguais numa sociedade marcada por privilégios, invisibilidades e negação de direitos. A pandemia impacta de maneira distinta os grupos sociais, observando uma lógica classista, racista e sexista.

A crise sanitária nos impõe reconhecer que não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos, mormente diante dos novos protocolos de higienização de todos os itens obtidos fora de casa. A quantidade de tempo dedicado a estas tarefas cotidianamente é enorme, mas a importância deste trabalho, naturalizado como sendo um atributo feminino, só é percebida na sua ausência. Esta invisibilidade do trabalho dedicado à reprodução social, por vezes não remunerado, pois ligado ao âmbito dos afetos (“amor de mãe”), revela como nossa sociedade está

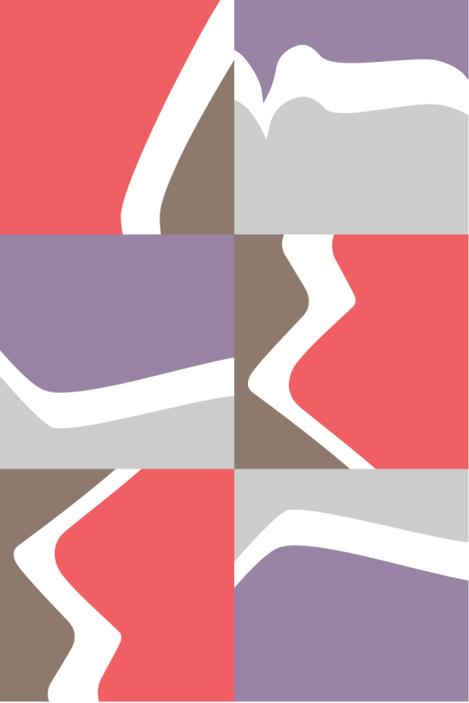
organizada em torno da obtenção de lucro e não da promoção da vida.

Diante da imprescindibilidade dessas tarefas, bem como na negação das estruturas familiares habituais em reparti-las igualmente, a liberação da mulher do domicílio para o mercado de trabalho só foi possível pela transferência dessas atribuições ao mercado (creches, restaurantes, lavanderias etc.) ou a uma terceira pessoa. Assim, a figura espectral da empregada doméstica se torna o fundamento para a inserção da mulher de classe média no mercado de trabalho. Sem tocar na divisão sexual do trabalho, parte do trabalho reprodutivo é terceirizado para ser executado por outra mulher, em regra, por baixa remuneração.

Esta forma de sociabilidade é desafiada diante da recomendação geral para redução da atividade econômica e isolamento social. A solução está, portanto, em um dos lugares mais desiguais, no qual pouca atuação tem o Direito: no lar, dentro das casas, nos seios das famílias.

Não é de hoje que as trabalhadoras domésticas lutam para superar a invisibilidade social de seu trabalho, buscando o reconhecimento da igualdade de direitos com outras categorias. As barreiras enfrentadas foram inúmeras, avançou-se muito, mas a desigualdade jurídica remanesce.





Entretanto, em meio à grave crise sanitária, o trabalho doméstico e de cuidado remunerado saem da invisibilidade para serem classificados como atividade essencial em alguns Estados, como Pernambuco e Pará, para fins de continuidade da prestação de serviços pelas trabalhadoras, em sua maioria mulheres negras, apesar da quarentena instituída em municípios com curvas de contágio alarmantes como Recife e Belém. Este falacioso reconhecimento da essencialidade do trabalho doméstico remunerado nada mais é do que uma expressão da colonialidade do poder e do ser.

Não há dúvidas, e esse ponto merece destaque, de que se trata de um trabalho essencial. Cuidar da casa, da limpeza e da higiene, assim como da comida e das crianças faz parte do trabalho necessário para a reprodução social, mas o que dizer sobre a essencialidade da “terceirização” desses serviços?

Carimbar tais atividades como “serviço essencial” significa expor um grupo de trabalhadoras ao risco majorado de infecção. Não só por causa do trabalho em si (como no exemplo anterior), mas também diante da exposição durante o trajeto no transporte público. Evidencia uma faceta da exploração exacerbada, típica do capitalismo sem freio e marcado pelo sexismo e racismo, em que a figura da trabalhadora doméstica é desumanizada e suas necessidades, angústias e apreensões são irrelevantes. Ela é percebida como uma ferramenta que deverá seguir trabalhando, não importa o cenário apocalíptico em que vive. Perde relevância se ela também possui família de quarentena, se seus filhos não podem

ir para escola, creche ou mesmo brincar na rua, se seus pais precisam de cuidado ou se ela própria está no grupo de risco. E isso ocorre não em razão de uma necessidade imperiosa do empregador, mas por mera comodidade.

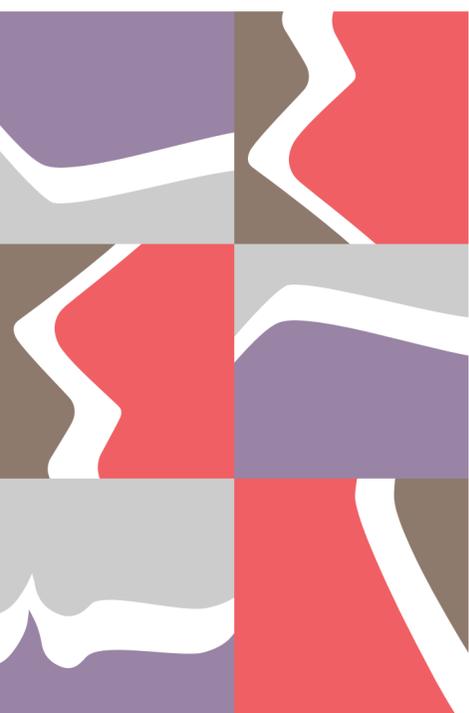
Comodidade porque todas as tarefas podem, em regra, ser executadas pelos residentes da casa (por mais chocante que isso possa parecer). Ainda que se considere que o acúmulo de teletrabalho com serviço doméstico inviabilize a satisfação plena das demandas desses dois mundos, é preciso perceber que as escolhas das solicitações a serem cumpridas deve ter em conta que a empregada doméstica não é uma mera ferramenta, mas um indivíduo pleno em dignidade. Se a sobrecarga feminina é uma questão que merece ser resolvida, tal solução não pode vir da majoração da exposição de outro grupo de mulheres. Melhor do que buscar conciliar o inconciliável seria superarmos as exigências de perfeição que recai sobre as mulheres, super mãe, casa impecável, relatórios profissionais em dia, produção acadêmica em ritmo acelerado.

A CLT já fornecia instrumentos para o afastamento dessas trabalhadoras, por meio de licença remunerada. O direito do trabalho de crise, instituído pelas medidas provisórias editadas nesse período, também trouxeram algumas soluções plenamente viáveis, como a antecipação das férias, de feriados ou a instituição excepcional de banco de horas. Nada obstante, mesmo em domicílios nos quais não se sofreu, por diversas razões, perdas financeiras em razão da quarentena, o afastamento muitas vezes só foi pensado com prejuízo do salário pelas trabalhadoras, com



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



adoção das medidas mais drásticas previstas nas medidas provisórias, como a suspensão contratual. Essas opções parecem desconsiderar a trabalhadora doméstica e suas necessidades, a despeito de não raro ser reputada “quase da família”.

A instrumentalização do trabalhador tem ocorrido em diversas categorias, inclusive no emprego doméstico. Neste âmbito, a pandemia intensificou essa faceta ao aquartelar indivíduos dentro de um mesmo ambiente e lhes impor serviços domésticos e de cuidado, sem liberá-los das exigências do mercado (metas, produtividade, performance). Buscar uma forma de reduzir essa sobrecarga sem transferi-la para a parte mais fraca da relação doméstica coloca-se não apenas como uma questão ética, mas também sanitária. Se o gênero nos une como mulheres, a classe também deve nos unir como trabalhadoras. Assim, conscientes de que a exploração e a divisão sexual do trabalho atinge a todas, urge questionar e desafiar as estruturas da sociedade capitalista patriarcal e buscar saídas que respeitem todas.

Notas:

- [1] Bárbara Ferrito é Juíza do Trabalho no TRT1; Diretora Adjunta de Direitos Humanos da Amatra 1; Graduada e mestre pela UFRJ; carioca, fluminense, mangueirense e mãe de primeira viagem.
- [2] Patrícia Maeda é Juíza do trabalho no TRT da 15ª Região (Campinas/SP). Doutora e Mestre em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Ex-bolsista do Programme des futurs leaders dans les Amériques (PFLA), da Université du Québec à Montréal (UQAM). Integrante do Grupo de Pesquisas Capital e Trabalho – GPTC/USP. Ex-Auditora Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (1999-2009). Autora do livro “A Era dos Zero Direitos”, publicado pela editora LTr e organizadora do livro “Sororidade em Pauta”, publicado pela editora Letramento. É integrante da Comissão Anamatra Mulheres e membra da Associação Juízes para a Democracia – AJD.

* Disponível em [https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/O trabalho dom%C3%A9stico %C3%A9 essencial Barbara Ferrito Patricia Maeda.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/O%20trabalho%20dom%C3%A9stico%20essencial%20Barbara%20Ferrito%20Patricia%20Maeda.pdf). Acesso em 20 de março de 2020.

Produtividade e gênero na magistratura trabalhista em tempos de pandemia *

Por **Patrícia Maeda** **

** Patrícia Maeda, juíza do Trabalho Substituta – TRT 15 (Campinas/SP). Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social (USP). Integrante da Comissão Anamatra Mulheres

No dia 15 de agosto de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) apurou os seguintes dados referentes à Justiça do Trabalho: desde a determinação do trabalho remoto em março deste ano, foram proferidos mais de 1,6 milhões de sentenças e acórdãos, 1,7 milhões de decisões e 6,5 milhões de despachos, com mais de 90 milhões de movimentos processuais e destinados mais de R\$ 197 milhões para combate à pandemia. A Justiça do Trabalho se destacou neste período por ter a quase totalidade dos processos em andamento já no formato eletrônico (PJE), o que possibilitou a continuidade da tramitação processual.

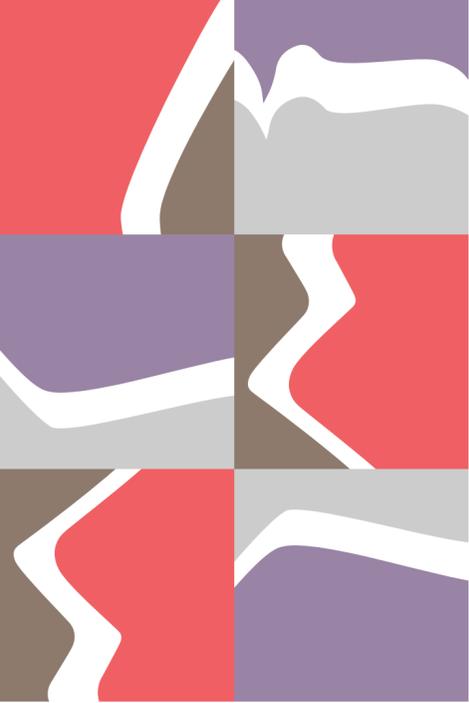
A despeito da condição privilegiada em termos de segurança sanitária, o trabalho remoto improvisado a que magistrados e servidores tiveram que aderir não se trata juridicamente de teletrabalho, pois, diante da situação de excepcionalidade, não houve o planejamento e a organização para tanto. A mera transposição do trabalho nos fóruns para as residências parece

um problema de ordem menor, se comparada com o cenário atual, mas isso não afasta a necessidade real de enfrentar novas situações de fato e demandas (adaptação de um espaço para o trabalho em tempo integral, muitas vezes sem o equipamento, a internet ou as condições de ergonomia necessárias). Nesse contexto, o desafio mental é apreender os efeitos das normas do direito e do processo do trabalho emergencial, ao mesmo tempo em que se aprende a atuar por meio de plataformas de videoconferências, além de rever a forma de organização do trabalho. Se o PJE permitiu que não fosse interrompida a tramitação dos processos, o isolamento de servidores e juízes prejudicou o senso de coletivo e tornou mais pesada a carga mental do trabalho intelectual, agravada pela lógica da produtividade. Vale notar que os números são frequentemente invocados em relação ao judiciário trabalhista, como se a justiça social pudesse ser aferida, por exemplo, com a quantidade de casos novos (aliás, um número sobre o qual a instituição não tem ingerência). A recente interpelação a respeito das audiências telepresenciais parece desconsiderar que 1/4 da população brasileira não tem acesso à internet e que a própria advocacia trabalhista tem manifestado preocupação com as dificuldades técnicas de seus clientes, além de outras questões.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Outra questão que permeia o trabalho remoto é o recorte de gênero. Matéria de maio de 2020 publicada em um veículo da mídia, trouxe diversos relatos de homens trabalhadores no sistema de justiça, exaltando o aumento da produtividade no trabalho remoto em razão da pandemia. Os depoimentos afirmaram vantagens no home office: não gastar tempo com deslocamento, possibilidade de trabalhar com roupa casual, rotina de exercícios físicos e maior contato com filhos.

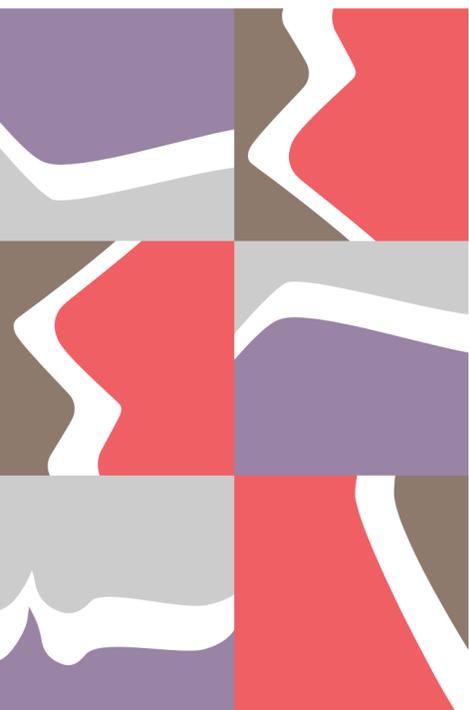
O chamado trabalho reprodutivo ficou encoberto na reportagem pretensamente neutra. As narrativas ocultam o trabalho doméstico e de cuidado com crianças, idosos e pessoas doentes, que não preocupa os entrevistados. O machismo naturaliza os papéis de gênero, de modo que a mulher trabalhadora ainda não se libertou do status de “rainha do lar” e o valor social do trabalho doméstico e de cuidado exercido, de forma remunerada ou não, majoritariamente por mulheres, é mascarado.

A rotina das magistradas e servidoras (e provavelmente das advogadas) em tempos de trabalho remoto é bem menos glamorosa do que a retratada na referida matéria. O cotidiano é marcado pela (in)conciliação da tripla jornada e pela conseqüente sobreposição das cargas física, mental e psicológica, acentuadas com o distanciamento social. De uma hora para outra, novos desafios se impuseram: a confusão entre o espaço público e o privado, a falta de limites para o tempo de trabalho profissional, a retirada repentina da rede de apoio diário (escola, babá, trabalhadora doméstica, faxineira etc.), a responsabilidade pelo cuidado de pessoas dependentes, a gestão das necessidades e rotinas de todos que estão

confinados em um mesmo espaço residencial, além da organização e da realização de tarefas de limpeza em geral, do cuidado com as roupas, do preparo dos alimentos etc. Tudo isso com o indispensável asseio para controle da propagação do coronavírus. Na pandemia, as antigas demandas outrora terceirizadas (para o mercado ou para outras mulheres) chamam as servidoras e magistradas de volta ao trabalho doméstico e de cuidado, dando a dimensão do quão pouco se avançou em termos de equitativa responsabilidade pela reprodução social da vida.

Não há dados do CNJ de apuração da produtividade por gênero. Todavia, a desigualdade de gênero no trabalho remoto pode ser demonstrada pela redução de artigos acadêmicos escritos por mulheres no distanciamento social, como verificou a DADOS Revista de Ciências Sociais. No segundo trimestre de 2020, houve o menor percentual de autoras mulheres assinando artigos científicos submetidos à revista (28%) segundo levantamento realizado desde o primeiro trimestre de 2016. A revista alerta que os dados são preliminares e demandam cautela analítica, mas outros estudos em revistas científicas estrangeiras apontaram esse decréscimo.

Ainda em tempos de pandemia, é difícil aferir os impactos do trabalho remoto para a saúde física, psíquica e mental de todos, mas é evidente que o cuidado é central para a vida social. O que fica desta experiência é que a desigualdade de gênero, muitas vezes pensada em termos de participação feminina nas instituições, aparece nitidamente no cotidiano de todos, ainda que seja invisibilizada na perspectiva neutra. Uma ampla



discussão sobre o gênero e a divisão sexual (e racial) do trabalho é premissa para uma sociedade livre, igual e democrática. Se é possível falar em “novo normal”, não podemos perder a oportunidade de refletir sobre como a sociedade global se organiza para deixar de priorizar o lucro e a competitividade e passar a escolher a vida e o bem-viver.

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Produtividade_e_g%C3%AAnero_na_magistratura_trabalhista_em_tempos_de_pandemia_Patricia_Maeda.pdf. Publicado originalmente em 19 de outubro de 2020.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

Trabalho feminino em tempos de pandemia *

Por Natalia Queiroz Cabral Rodrigues

1 - Introdução

O trabalho feminino, remunerado, no mundo moderno, remonta ao reconhecimento da mulher como ser produtivo, considerado o mercado de trabalho formal, o que surge com a Revolução Industrial e pela necessidade de maior adesão de trabalhadores ao mercado produtivo.

O que se verificou, no idos do século XIX, foi a utilização da mão de obra feminina em razão da maior demanda, grupo que contribuiria sem onerar muito e sem reivindicar direitos. “A mão de obra da mulher e do menor é solicitada na indústria têxtil, tanto na Inglaterra, como na França, porque menos dispendiosa e mais “dócil”. [1]

O início do aproveitamento da mão de obra feminina não aconteceu pelo reconhecimento de direitos à mulher ou pela declaração de que ela era sujeito de direitos, até porque os homens trabalhadores também não tinham alcançado tal condição, na perspectiva juslaboral.

A ideia de que para a mulher somente se reservava o ambiente doméstico e nele tudo era permitido, remete o leitor ao que foi mencionado na segunda conferência de Berna, em 1906, quando se adotou uma Con-

venção Internacional, ratificada por onze países, na qual se proibiu o trabalho noturno das mulheres nas indústrias com mais de 10 empregados, mas com a exclusão para os casos de força maior, serviços perecíveis e o trabalho desenvolvido nas oficinas de família.

Neste ponto, merece destaque o relevo especial do trabalho realizado no ambiente doméstico, encarado como um templo de proteção, segurança, aconchego familiar, mas também de dominação masculina. Neste contexto, não havia limitação de jornada.

No ambiente doméstico a mulher acumulava as mais variadas tarefas e permanecia guardada, sob a vigilância de uma figura masculina, fosse o marido, o pai, o irmão.

E vale mencionar que no momento histórico atual, de pandemia, muitas mulheres foram instadas a trabalhar em regime de teletrabalho, imposto pela quarentena, em razão das questões de saúde mundiais, pelo surgimento do covid-19.

Passada a primeira guerra mundial, a Conferência da Paz dá azo à origem da Organização Internacional do Trabalho, com a profusão de intenções expostas no tratado de Versalhes.

Nesta ocasião, o trabalho da mulher é objeto de regulamentação específica pelo referido organismo internacional.

A Convenção de número 100 da OIT foi aprovada em 1951 e entrou em vigor em 1953, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional; e ratificada em 25 de abril de 1957; e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25.6.57, cuja vigência nacional se deu 25 de abril de 1958.

O direito ao voto, permitido as mulheres, remete aos fatos históricos narrados pela historiadora Mônica Karawejczyk^[2]. Vejamos:

“Em 25 de outubro de 1927, o movimento sufragista no Brasil alcançou sua primeira vitória: o reconhecimento do alistamento eleitoral feminino no estado do Rio Grande do Norte. O governador do estado na época – José Augusto Bezerra de Medeiros – sancionou a lei nº 660, que no seu artigo 77 determinou que pudessem votar e ser votados, sem distinção de sexo, todos os cidadãos que reunissem as condições exigidas.

Tal vitória contou com a participação ativa da *Federação Brasileira pelo Progresso Feminino* (FBPF) e de um de seus aliados mais atuantes, Juvenal Lamartine. A notícia correu o mundo e tanto a Federação quanto Juvenal receberam telegramas e cartascomemorando o fato.”

...

Após a Revolução de 1930, Getúlio Vargas, ao assumir a chefia do Governo Provisório, designou, pelo decreto nº 19.459 de 6 de dezembro de 1930, uma subcomissão legislativa para estudar e propor a reforma da lei e do processo eleitorais. Uma das reformas que estava na pauta era a extensão do direito de voto às mulheres. A FBPF agiu de forma a assegurar que a proposta, dessa vez, lograsse êxito. Outras duas associações femininas aparecem no cenário nacional nesse período, a *Associação Feminina Batalhão João Pessoa*, com sede em Belo Horizonte e comandada por Elvira Komel, e a *Aliança Nacional das Mulheres*, fundada no Rio de Janeiro, por Nathércia da Cunha Silveira. Mesmo apontando divergências na condução do movimento organizado no Brasil, afinal elas eram dissidências diretas da FBPF, todas pleiteavam o voto em igualdade de condições para homens e mulheres.

...

A FBPF foi marcante na condução do movimento sufragista no Brasil. Atuou tanto na propaganda, escrevendo para os jornais, quanto apostou na estratégia de fazer pressão de forma direta junto aos parlamentares, enviando correspondências e telegramas, participando das sessões do Congresso, solicitando reuniões com os principais políticos da

época. Todas essas ações para que a sociedade mudasse seus conceitos sobre o papel feminino no mundo público e político e para que os políticos avaliassem positivamente os projetos de interesse para a mulher brasileira. Nesse sentido, o fundo da FBPF, que se encontra sob a guarda do Arquivo Nacional, é fonte fundamental para se conhecer uma parte importante da história da conquista do voto feminino no Brasil.”

A partir desta narrativa histórica, verifica-se que o caminho para que a mulher ocupasse mesmo espaço de sujeito de direitos que o homem ostentava esteve permeado pela luta e por conquistas tímidas e lentas.

Vale mencionar a narrativa feita pela professora doutora Regina Stela Corrêa Vieira, sobre a discriminação sofrida pela mulher perante o texto legislativo: a menção ao trabalho feminino na Consolidação das Leis do Trabalho enaltece, protege e indica a necessária proteção à maternidade, a figura da mulher como mãe, o que deve ser objeto de reflexão, pois nos permite concluir que o encargo da maternidade é específico da mulher e não dos pais.^[3]

No curso da história constitucional brasileira, brevemente podemos mencionar que demorou para a mulher ser vista como uma cidadã capaz e produtiva e, mesmo existindo a proteção constitucional, a contar de 1988, a norma não se mostra efetiva.

Vejamos.

A Constituição de 1824 sequer menciona qualquer direito destinado à mulher e também não indicou expressamente limitação de direitos, pois a sociedade à época sequer tinha noção ou pauta reivindicatória neste sentido.

Assim, não havia necessidade de negar algo que sequer existia.

A Constituição de 1934, com viés democrático e após as consequências sociais e políticas ocasionadas pela Primeira Guerra Mundial, reservou alguns artigos para tratar do tema do direito das mulheres:

“Art 108 – São eleitores os brasileiros de um e de outro sexo, maiores de 18 anos, que se alistarem na forma da lei”.

Art 113 – A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

‘1) 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 idéias políticas”.

“Art 168 – Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, sem distinção de sexo ou estado civil, observadas as condições que a lei estatuir”.



Vale dizer que o texto constitucional não mencionou, de forma expressa, a igualdade de gênero, porém a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 e a realização da Primeira Conferência Internacional do Trabalho, que resultou na Convenção nº 3, dispôs sobre o emprego das mulheres após o parto.

No âmbito doméstico, Getúlio Vargas já havia baixado o Decreto nº 21.417-A, em 17 de maio de 1932, tratando do trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais, inaugurando alguns princípios de proteção ao trabalho da mulher que foram incorporados pelo Texto de 1934, como a igualdade de salário, proibição de trabalho da mulher em local insalubre e concessão de descanso no período anterior e pós parto.

De igual modo, à servidora pública garantiu-se constitucionalmente o período de descanso após o parto, o que revelou a preocupação do Texto Constitucional de 1934 com a maternidade, mas não necessariamente, com a mulher.

A Constituição Federal de 1937 foi promulgada num momento histórico de diminuição de direitos individuais, porém manteve o que foi alcançado com a Constituição de 1934 e acrescentou o direito ao voto feminino.

A Constituição de 1946 representou um retrocesso para as mulheres porque eliminou a expressão “sem distinção de sexo” quando diz que todos são iguais perante a Lei, o que acarreta a conclusão de o gênero ser determinístico para o exercício dos direitos.

Em 1962 sobrevém a lei 4.121, conhecida como estatuto da mulher casada que retira a mulher do rol de seres humanos relativamente capazes.

A Constituição de 1967 trouxe como um passo a frente, a redução do prazo para a aposentadoria da trabalhadora mulher, de 35 para 30 anos.

E, por fim, a Constituição de 1969 nada alterou no que tocava aos direitos da mulher.

O advento da Constituição Federal de 1988 foi um divisor de águas no cenário político e jurídico brasileiros, pois desde o seu preâmbulo tem por desiderato assegurar o exercício de direitos sociais e individuais, de garantir liberdades, no âmbito de uma sociedade sem preconceitos.

Uma Constituição que se apresenta assim ao povo impede o acometimento de injustiças e desigualdades (ou ao menos deveria assim ser), e por isso é chamada de Constituição Cidadã.

O texto da Constituição é claro e direto ao dizer em seu artigo 5º, caput e inciso I:

“DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:



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

A partir da leitura deste artigo, que é o quinto, num universo de 250 artigos, já se poderia concluir que o texto constitucional assegurou à mulher plena igualdade, formal e material.

Entretanto, a realidade nos revela um cenário muito diverso, pois tantos anos depois de promulgada a Constituição democrática de 1988, que igualou no mesmo plano de deveres e direitos pais e mães, homens e mulheres, e considerou a todos seres humanos dignos e merecedores de respeito, ainda assim verificam-se enormes desigualdades.

No caso da igualdade de gênero, a realidade brasileira ignorou o texto constitucional, já que a desigualdade no plano social, político e trabalhista permanece afetando a população feminina, e ainda de forma mais dolorosa e profunda as mulheres pobres e negras.

O acúmulo de fatores discriminatórios, como o gênero, a raça e a condição social tornam as mulheres pobres e negras um alvo fácil para a submissão e a retirada de direitos.

O espaço público brasileiro, o parlamento, que deveria refletir o pensamento e a vontade de toda a população brasileira, já que somos uma República, não atende aos interesses de todos os segmentos sociais.

De acordo com dados fornecidos pelo site oficial do Senado Federal, a participação feminina na política brasileira nunca ultrapassou o

percentual de 15%, sendo que após as eleições de 2018, alcançaram êxito na disputa 12 senadoras, o que corresponde a 14,8% das cadeiras existentes.

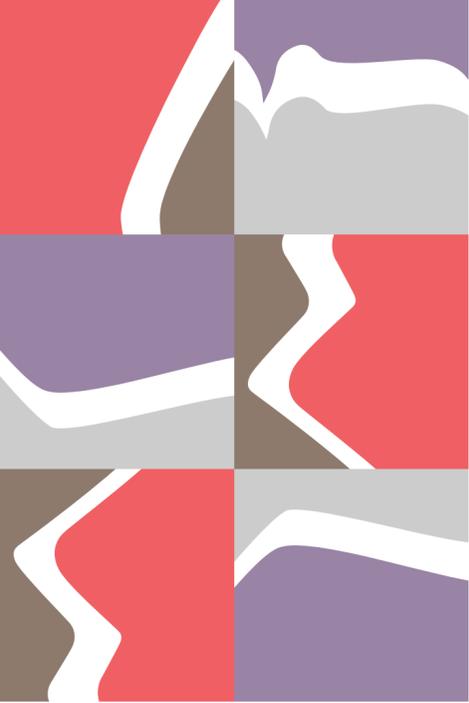
Já na Câmara dos Deputados a situação não é muito diversa, pois foram eleitas 77 deputadas, num universo de 523 cadeiras, o que revela quadro mais positivo do que a legislatura anterior, que elegeu 55, porém o percentual continua muito inferior ao desejado, principalmente se considerarmos que as mulheres são a maioria da população brasileira.

De acordo com dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), realizada em 2018, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. A população brasileira é composta por 48,3% de homens e 51,7% de mulheres.^[4]

A quantidade maior não auxilia as mulheres na concretização de seus direitos, no exercício pleno de sua cidadania, na diminuição da violência que as atinge diariamente, física e moral.

A sociedade brasileira urge por uma necessária reflexão: por que o nosso país está em posição tão desfavorável se comparado com os países vizinhos?

Com 15% de mulheres na Câmara dos Deputados, o Brasil continua bem abaixo da média na América Latina. Nos países latino-americanos e do Caribe, a média do número de mulheres parlamentares nas Câmaras de Deputados ou Câmaras Únicas é de 28,8%.



Ao se pensar na posição brasileira, comparada com os demais países democráticos, até 2017, o Brasil ocupava a 154ª posição em ranking de participação de mulheres no Parlamento elaborado pela ONU Mulheres em parceria com a União Interparlamentar (UIP), o qual analisou 174 países.^[5]

Tramita no Congresso Nacional uma PEC, de número 38/2015, da autoria da deputada Luisa Erundina, que na Câmara já foi aprovada e espera aprovação do Senado Federal, cujo conteúdo pretende:

“Dá nova redação ao § 1º do art. 58 da Constituição Federal, para garantir a representação proporcional de cada sexo na composição das Mesas e Comissões do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.”

E aqui uma digressão necessária.

Os locais de fala estão ocupados majoritariamente por homens, que por razões consuetudinárias, históricas, familiares e culturais, estão habituados a colocar a mulher numa posição de inferioridade.

Ao se negar o espaço de fala à mulher, seu clamor, suas reivindicações, suas angústias, não serão ouvidas, não serão debatidas. A reivindicação feminina torna-se invisível, porque são poucas vozes no parlamento, apenas 20% de mulheres no Judiciário Federal do Trabalho, que é aquele com maior concentração de mulheres, e um presidente da república homem. As vozes não são ouvidas e os gritos não farão eco no meio da multidão de vozes masculinas.

E quando as mulheres conseguem alguma voz, o discurso é diminuído, é menos ouvido, é quase dispensável, porque nestes espaços públicos, o ouvinte é na sua maioria, ouvinte masculino.

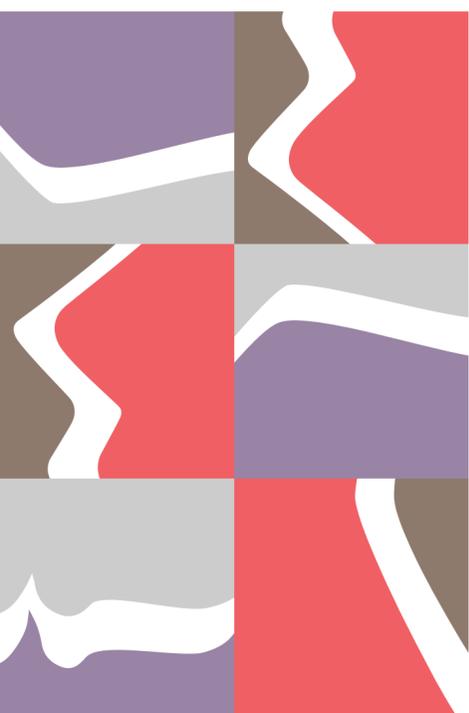
Na esfera judicial, a realidade não é diferente. Nos tribunais superiores brasileiros as mulheres são minoria, as promoções regem-se por critérios de antiguidade e merecimento, e alcançam mais homens do que mulheres.

Um dos critérios observados para a promoção na carreira é objetivo, qual seja, o aperfeiçoamento técnico, o que nem sempre é acessado pelas mulheres, porque a necessidade de voltar para casa, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos é sempre premente e não existe, para muitas, espaço para cursos, aulas e estudo.

Outro critério observado dentro do chamado merecimento é a rede de proteção que se cria nos espaços públicos e corporativos entre aqueles que se conectam em reuniões, nos grupos de decisão, nos grupos gestores, nos eventos corporativos, cuja presença masculina é maciça, pois é mais fácil chegar mais tarde em casa.

As mulheres que ocupam os espaços do sistema de justiça esbaram nas dificuldades que todas as mulheres enfrentam e, ao contrário do que muitos pensam, também têm seu espaço de fala reduzido, diminuído e menosprezado.

Nas salas de audiência, nas sessões dos tribunais, nas delegacias, nos escritórios de advocacia, nas procuradorias, no saguão dos prédios im-



polutos, ecoam os suspiros de resignação de muitas mulheres, assim como a fala de revolta que tenta ressignificar a atuação feminina.

A diminuição da mulher, enquanto ser humano, também é verificada nos ambientes hospitalares, onde a maioria de técnicas e auxiliares de enfermagem são mulheres, e os médicos, na sua grande maioria, homens.

Até mesmo na escolha de especialidades médicas, verificamos mais mulheres em determinadas áreas de atuação, aquelas que exigem menos deslocamentos, menos imprevistos, menos dedicação.

Segundo dados do Conselho Federal de Medicina, “Os homens, que são maior número em 36 das 54 especialidades, representam mais de 70% em 16 delas. Em 11 especialidades, são mais de 80%. Em todas as 13 áreas cirúrgicas, ou que envolvem cirurgias, os homens são maioria. Mesmo em Cirurgia Geral, que é uma das especialidades básicas, as mulheres ocupam apenas um quinto do total.” [6]

Ao tratarmos de atividades originalmente destinadas às mulheres, o preconceito pode ser pior. O sonho de muitos meninos é ser bombeiro, policial, jogador de futebol e estes esteriótipos são recriados e incentivados por muitas mulheres, mães que não se deram conta do seu papel na criação de meninos e meninas livres de preconceito.

Se a palavra bombeiro for lançada no *google*, as primeiras informações dizem respeito à profissão, ao endereço da corporação e a atividade em si.

Ao contrário, se a palavra bombeira for lançada no *google*, a primeira informação prestada são fotos de mulheres com roupas íntimas e com

conotação sexual que remetem a atividade de bombeiro, em meio a três fotos de bombeiras mulheres com o uniforme da corporação.

À mulher brasileira é preciso conceder uma existência plena e digna, a partir da escuta atenta de seu discurso e do respeito a sua pessoa.

2 – O trabalho da mulher na pandemia. O espaço público e o privado.

O que a chegada inesperada do corona vírus descortinou, dentre tantas outras questões, foi o fosso existente entre a condição de trabalho destinada à mulher e ao homem.

Sim, a tão pouco explorada questão de gênero, no âmbito profissional.

Em quais condições a mulher brasileira deixa seu lar para ir trabalhar? Com qual rede de apoio ela pode contar? Quais tipos de dificuldades enfrenta?

Questionamentos que mesmo sem a quarentena que ao mundo foi imposta, em maior ou menor grau, não são debatidos, respondidos ou resolvidos pela sociedade, pelo Estado ou por uma ação conjunta.

Agora, essas questões estão mais claras e mais visíveis e, mesmo assim, muitos relutam em enxergar.

Ao se considerar a condição de trabalho da mulher de classe média e média alta, podemos fazer algumas reflexões, a partir da perspectiva de

que tais mulheres estão inseridas num contexto no qual é possível realizar o teletrabalho, ainda que parcialmente.

E como são os arranjos sociais que estas mulheres organizam para desempenharem suas atividades profissionais?

A mulher servidora pública, empresária, juíza, advogada, médica, procuradora, acadêmica, dentre tantas outras ocupações, das classes consideradas A e B ^[7], matriculam os filhos em escolas particulares e contam com o apoio de empregadas ou diaristas para cuidar das tarefas domésticas.

Na rotina diária, a responsabilidade por orientar a empregada e conduzir toda a rotina da casa e da família compete à mulher, assim como acompanhar as atividades escolares, ir ao supermercado e à padaria, participar de reuniões de pais, comprar material escolar, organizar o aniversário dos filhos, levar ao médico, ao terapeuta, ao cabeleireiro, ao fonoaudiólogo, comprar presentes para os familiares em datas festivas. Inúmeras tarefas que muitas vezes nem são listadas.

A participação masculina, com honrosas exceções, destina-se a ajudar a esposa ou a companheira, mas desde que não haja comprometimento da atuação profissional masculina.

Pois se afetar a rotina e a produtividade do homem, ele automaticamente dirá que “eu tenho que trabalhar”.

Aquele que ajuda o faz quando deseja e quando pode. Não toma para si a responsabilidade. A ajuda é voluntária e facultativa, não está na esfera do compromisso, e da co-responsabilidade.

Isto explica por que em muitos momentos a criança vai ao pediatra com a avó ou a babá, o motorista é quem leva na natação e recebe o abraço molhado e nos eventos de dia dos pais ou das mães na escola muitas crianças permanecem chorando, porque os pais estão trabalhando.

Isso também explica a ausência das mulheres nos eventos científicos, nos programas de aperfeiçoamento ofertados pelo empregador, a negativa em aceitar novos cargos e encargos, porque a demanda doméstica não permite conciliar a agenda.

E a culpa é da mãe, que visceralmente, carrega o filho que nutriu por 09 meses em seu ventre e com o seu nascimento, recebe também a irmã gêmea: a culpa.

E a sociedade não entende estas ausências do pai como um fenômeno existente nos dias de hoje porque reproduzimos um modelo patriarcal e machista, no qual a responsabilidade pelo cuidado com o lar e com os filhos é da mulher, ainda que ela contribua com todas as despesas e tenha que cumprir a jornada de trabalho fora do lar, assim como o homem.

O modelo de comportamento social quanto à produção mudou, mas o comportamento da sociedade, e dos homens, quanto à organização familiar, não.

O que se verifica é o acúmulo de trabalho, chamado por muitos de jornada dupla da mulher.

Com a restrição de circulação e todas as dificuldades geradas pela pandemia, as escolas fecharam as portas e a responsabilidade por acompa-

nhar os filhos e orientá-los ficou a cargo dos pais, assim como as tarefas domésticas.

A jornada feminina, a partir de então, tornou-se tripla.

Antes da pandemia, as mulheres que ocupavam a pirâmide na escala econômica já tinham jornada dupla, mesmo contando com alguma rede de apoio, como a escola e a empregada doméstica.

E agora?

A mulher assumiu as tarefas escolares como pôde, dando conta de auxiliar em deveres, trabalhos, recortes, provas e testes e, ao mesmo tempo, trabalha em casa, participa de reuniões, precisa cuidar da aparência porque vai dar aula, fazer *lives* ou conversar com o chefe pelo *zoom*.

Muitas mulheres deste nicho social ficaram no primeiro mês de pandemia sem o auxílio da empregada e me chamou a atenção o que tal fenômeno produziria. Lancei a pergunta, em grupos de *watsap*, para um universo de 30 mulheres, que compõem as classes A e B, e apenas 2 delas estavam sem auxílio das empregadas domésticas ou diaristas, desde então.

Forneceram luvas, máscara, álcool gel, levaram e buscavam em casa para evitar o transporte público, contaram com este trabalho menos vezes por semana, mas declararam que era impossível ficar sem a “ajuda”. Todas as mulheres que responderam estavam-se inseridas em atividades remuneradas e na sua maioria, trabalho formal. No universo de 30 mulheres, quatro eram profissionais liberais e uma não exercia atividade fora do lar.

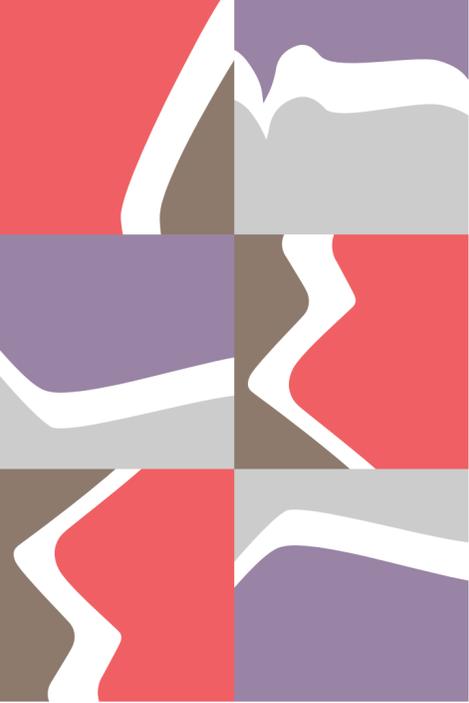
Uma delas declarou que ou chamava a empregada de volta ou o casamento acabaria. Uma outra declarou que não estava satisfeita em ser mulher. Todas declararam que a produtividade tinha diminuído e isso causava angústia.^[8]

À exceção de uma mulher, todas usaram o termo “ajuda” ao se referir à participação masculina e disseram que estavam atuando de forma mais intensa do que os maridos ou companheiros, no trabalho doméstico. Foi unânime o relato de diminuição de produtividade no trabalho externo.

Retomando a Conferência de Berna, realizada em 1906, o que assistimos no mundo de hoje, em meio a uma pandemia, foi a invasão do ambiente doméstico, pelo ambiente social, profissional e produtivo.

Novamente, neste espaço, sem vigilância do Estado e da sociedade, a mulher é explorada. O aconchego do lar transforma-se no local que oprime, reprime e impede a mão de obra feminina de frutificar plenamente. Chega ao ponto de fazer a mulher negar a si mesma, negar sua condição feminina.

A depender do caso concreto, ser mulher é algo negativo, que enseja negação e rejeição. O teletrabalho vivido hoje não é aquele estampado nos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, no meu sentir, mas sim o acúmulo obrigatório do que é público com o privado, e remonta à reflexão de que o trabalho público, realizado fora do lar, para a mulher, pode ser fonte de libertação.



Quando a mulher solicita ajuda do companheiro, ela se diminui, se desqualifica, se inferioriza, ao arrepio total dos direitos iguais preconizados no artigo 5º da Constituição Federal, pois na medida em que a mulher precisa de “ajuda”, o fardo do trabalho doméstico é apenas dela, que diante de sua fraqueza, de sua incapacidade, precisa pedir o auxílio do companheiro.

Ao pedir “ajuda” sua condição de sujeito de direitos torna-se desigual, tal qual o pedinte da esmola no sinal, do amante retratado por Alvares de Azevedo, na primeira fase do romantismo, que morria pelo amor não correspondido, do desempregado. Estas condições do ser humano retiram sua capacidade plena de lutar por condições iguais de participação na vida social, pois estão desvalidos socialmente.

O miserável que implora a esmola no sinal de trânsito ou na frente da padaria, o desnutrido socialmente que amarga o desemprego, o desalentado que sofre pela rejeição da pessoa amada, sujeitam-se ao outro, à esmola, ao subemprego, às migalhas de carinho.

Comparativamente, os adultos tratam as crianças da mesma forma que a sociedade trata as mulheres: como seres inferiores, que precisam de auxílio, que ainda não podem executar sozinhas, tarefas das mais mezinhas, que não devem fazer sozinhos, que precisam de tutela e, assim, diminuem sua capacidade de gerir suas próprias vidas, de nutrir a alma com autoestima. Crianças podem ser autossuficientes, dentro de uma esfera de atuação conectada com sua idade e controle motor.

A criança nutrirá respeito pelo adulto quando receber um comando coerente, digno de ser cumprido e, desde que devidamente explicado. Do contrário, ela até pode obedecer pelo medo, mas não receberá nutrição emocional e verdadeira para seguir como um adulto capaz de exercer plenamente seus direitos.

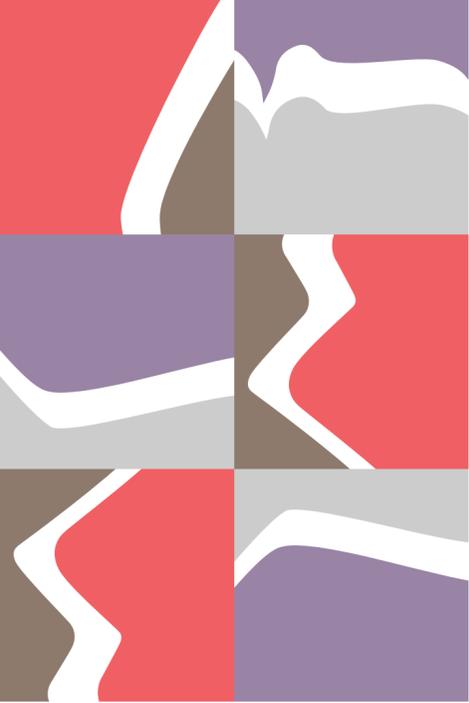
Crianças com idade superior a 7 anos, ou até menos, podem colocar a mesa para as refeições, podem servir-se à mesa, podem arrumar o próprio quarto, podem executar tarefas na cozinha, podem ajudar a fazer compras, mas são subestimadas.

E quando estas crianças são as meninas, desde o nascimento são tratadas como seres belos e frágeis, doces e delicados, incapazes de fazer sozinhas, por proteção e cautela dos pais. Os meninos podem cair e ralar o joelho e a eles, seres fortes, não é dado o direito de chorar. Às meninas, é concedido o direito de chorar, mas não de se aventurar e correr o risco de cair.

O tratamento dispensado às meninas pela família, é dispensado às mulheres pela sociedade.

Mulheres são capazes de atuar em qualquer profissão, desde que possam qualificar-se para tanto, sem a menor necessidade de permissão dos pais (do pai), do namorado, do companheiro, do marido. Mulheres podem fazer o que a liberdade constitucional de expressão lhes permitir, no campo das artes, da música, da engenharia, da química, da mecânica, dos esportes.

Porém, quantas portas são fechadas ou permanecem entreabertas.



Na prática, muitos companheiros atuam como âncoras, que sofrem e se angustiam ao verem as mulheres com intenção de zarpar rumo a busca por qualificação e postos de trabalho e, ao invés de incentivar e fornecer espaço para a criação da rede de apoio, aprisionam.

Para diminuí-las e minar sua autoestima, o discurso masculino pode ser cruel. Mulheres são alvo de piadas preconceituosas, como aquelas que acusam as mulheres de serem nevosas porque estão “de TPM” (tensão pré-mestrua), que trabalhar com mulher é ruim, que mulheres loiras não são tão inteligentes como as morenas, que as mulheres “têm intenção de engravidar” quando têm a carteira assinada.

A formação da família tradicional brasileira não deve ser uma responsabilidade unicamente feminina, mesmo que os casais optem por formá-la de modo tradicional.

Neste contexto, a rotina da conservação do trabalho doméstico recai sobre as mulheres que, para conseguirem dar o primeiro passo em direção ao mercado de trabalho formal precisam contar com a rede de apoio que o nosso país, pobre e desigual, tem para oferecer: a mão de obra doméstica.

Esta, composta majoritariamente por mulheres negras e pardas.

De acordo com o IPEA, “a primeira característica marcante do trabalho doméstico pago é que ele é feminino. O estudo apurou que 92% das trabalhadoras do setor são mulheres, sobretudo negras, pobres e com poucos anos de estudo formal.”^[9]

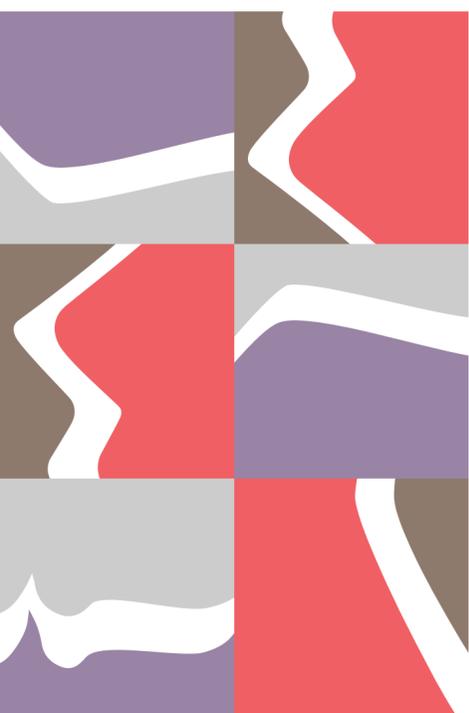
Então, descortina-se o seguinte cenário: para as mulheres brancas, em sua maioria, que conseguem qualificação acadêmica e buscam ocupar um posto no mercado de trabalho, é preciso constituir a rede de apoio doméstico.

Tal rede cria um emaranhado entre as mulheres de várias classes, com várias vidas, mas unidas pela condição única de serem mulheres, que se ajudam, entram em conflito, mas sobrevivem às necessidades recíprocas e uma vai vivendo dependendo do trabalho da outra. A patroa se apoia na empregada e, esta, se apoia na patroa, seja pelo salário, pelas doações e ajudas que recebe.

Voltamos ao início de nossa fala. O pleito da “ajuda” precisou ser renovado, mas desta vez direcionado à trabalhadora doméstica, que cuida da família da patroa, do marido, dos filhos, dos pais idosos. Esta é remunerada para fornecer a tão necessária ajuda.

E o que o cenário brasileiro produz é a multiplicação da desigualdade social, pintada com cores mais fortes quando se pensa na condição da mulher pobre. Tanto assim que a primeira morte, por corona vírus, na cidade do Rio de Janeiro [10] foi de uma trabalhadora doméstica que contraiu o vírus de sua patroa, que felizmente não faleceu, porém ao retornar de uma viagem a Itália transmitiu a doença para a empregada.

E neste contexto, vale a reflexão sobre a necessidade da manutenção da presença física da trabalhadora doméstica no ambiente laboral, diante da crise de saúde pela qual o mundo atravessa.



A essencialidade do trabalho doméstico reside no fato de os companheiros não se sentirem “donos de casa”, mas apenas donos da casa. Os cuidados com a limpeza, a alimentação, o vestuário e a educação dos filhos é obrigação do casal, assim como determinado pelo artigo 226 da Constituição Federal.

Assim reza o referido artigo:

“Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento é civil e gratuita a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 66, de 2010)

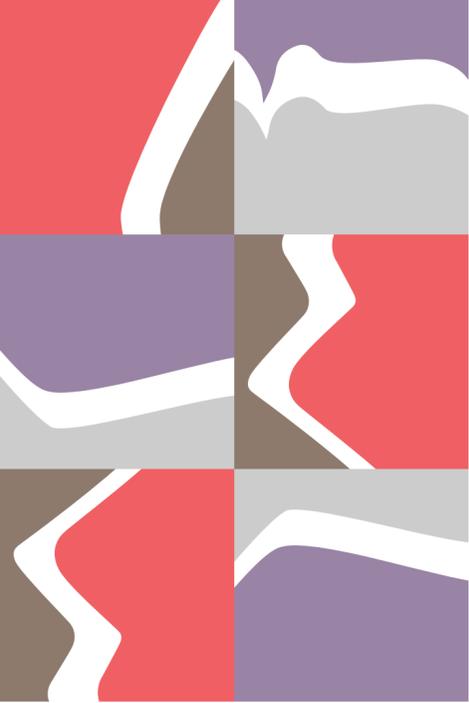
§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.”

O artigo 229 da Constituição Federal traça o mesmo recorte, ao determinar que os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

A atuação masculina não é igual no exercício de direitos e de deveres que a Carta Magna conferiu a ambos os ocupantes da sociedade conjugal, reproduzindo o modelo patriarcal brasileiro.

E neste ponto deve ser mencionado que o ato de cuidar dos filhos ou dos idosos compete a ambos os pais, diga-se pai e mãe, e o pai da criança ou o filho do idoso, socorre-se, majoritariamente, da atuação feminina.

Voltando à reflexão para a ocorrência do corona vírus e seus reflexos sobre a mulher que tem ocupação profissional fora do lar e prefere contar com a mão de obra da empregada, ainda que ambas corram o risco de contágio, em vez de negociar a ajuda com o companheiro ou com o filho adulto, pois não se trata de divisão de tarefas, mas de auxílio, de ajuda.



A pandemia deixou escancarado de quem é a responsabilidade pela organização, manutenção e realização dos trabalhos domésticos, incluindo o cuidado com os filhos: é da mulher. Se a mulher tem condições de se socorrer da mão de obra doméstica, os conflitos amainescem, ficam voláteis e evaporam, com a aquiescência da própria mulher.

Ainda assim, a mulher permanece em posição desigual, pois a gestão do trabalho doméstico realizado pela empregada é da mulher.

E para aquelas famílias nas quais a figura da diarista comparece ao lar apenas uma ou duas vezes por semana, a mulher assume as demais tarefas e encontra-se numa situação de extremo desgaste físico e emocional. O efeito do corona vírus pode ser muito pior do que a falta de ar...

Contra esta doença que assola a humanidade e apavora as famílias, os cientistas pesquisam uma vacina, incessantemente. E para combater a desigualdade que adocece as mulheres ? Teremos uma vacina ?

Com isso, perpetua-se o quadro de dificuldades da mulher em manter-se ativa no mercado de trabalho e competir igualmente com o homem, pois a sobrecarga decorrentes das outras tarefas mina sua resistência, seu fôlego, seu ânimo. Diminui até mesmo sua criatividade.

Com isso, a produtividade diminuiu muito e novamente o trabalho desempenhado pela mulher é avaliado e julgado pelo resultado da produção, sendo que as condições para executá-lo são desiguais.

4 - Conclusão

O papel social da mulher brasileira é construído por muitos elementos, culturais, educacionais, convicções políticas e ideológicas, promessas e frustrações.

No afã de lutar por um espaço digno para o exercício do trabalho feminino é necessário construir, internamente, em especial pelas próprias mulheres, uma rotina de respeito e autoconhecimento, para que as amarras e os preconceitos sejam desfeitos e eliminados.

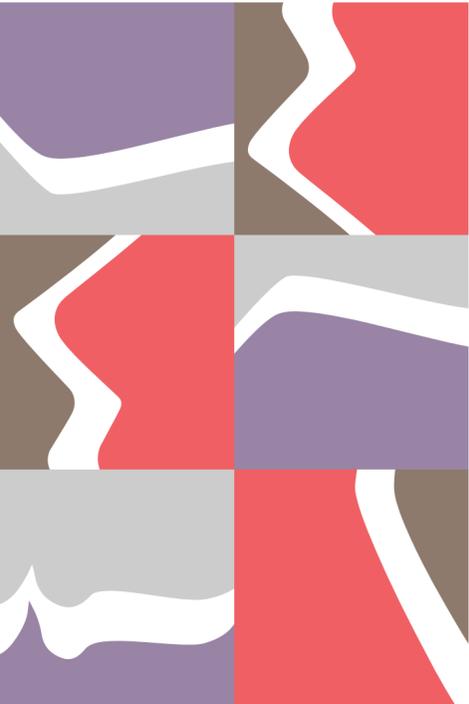
A chegada do corona vírus sacudiu a humanidade. Vivemos tempos estranhos.

Tempo de pensar, de produzir, de reproduzir outros arranjos sociais que transformem as mulheres em seres visíveis pelo resultado do seu trabalho, mas nunca pela sua beleza física, sua juventude, seu corpo esbelto.

Homens e mulheres devem ser avaliados e remunerados pelo resultado do trabalho que produzem e não pela aparência ou pelo gênero.

A maternidade é luz divina, é dádiva e amor, e sendo assim, jamais poderia ser empecilho ou motivo de discriminação, que afetasse de modo tão contundente o mercado de trabalho feminino.

O trabalho de cuidar do próximo, que as mulheres desde a mais tenra idade aprendem, é proporcionalmente tão importante quanto desme-recido e desrespeitado. No universo do sistema de saúde, que nos dias



atuais merece aplausos efusivos e que configura uma das tarefas profissionais que mais atende ao conceito de cuidar do outro, a mão de obra é composta em maior número por mulheres.

Vejam a fala da secretária de Saúde do Distrito Federal, após o início da pandemia:

“O número de mulheres trabalhando na **Secretaria de Saúde** é mais que o dobro da força de trabalho masculina na pasta. São 24.470 profissionais do sexo feminino contra 10.362 homens. Médicas, enfermeiras, técnicas, gestoras. Elas são maioria em praticamente todos os setores e áreas da pasta.

A maioria feminina na secretaria se deve ao quantitativo de profissionais da enfermagem, que ainda atrai muitas mulheres. É um campo do saber que explora, de forma latente, o lado da humanização, do cuidar”, diz a subsecretária de Gestão de Pessoas, Silene Almeida, uma das cinco mulheres a comandar subsecretarias da pasta. Para ela, isso tem a ver com a “herança cultural do acolhimento”, tipicamente feminina.”

Importante a menção à “herança cultural do acolhimento”, pois historicamente foi a mulher que acolheu aquele que nasce, aquele que chega machucado, triste, ofegante, aquele que agoniza.

O cuidar é um ato divino e, por isso mesmo, feminino. E cabe às mulheres cuidar dos filhos, do marido, dos pais, umas das outras e, com isso,

entregar seu tempo ao próximo, com a naturalidade de quem exerce um papel que veio selado em seu DNA.

É papel da mulher ocidental seguir o exemplo de Maria, mãe de misericórdia e amor, que seguiu Jesus no Calvário, enxugando seu suor, sofrendo resignada e dando o testemunho para a humanidade de amor incondicional e devoção.

Tal comportamento é esperado das mulheres, que assim devem agir em relação à família, que a todos devem nutrir de alimento e carinho, sem reclamar.

Esta figura feminina se conformou durante séculos com o papel coadjuvante, pois desde a criação do mundo, pela versão bíblica, dependeu do homem, adveio do homem (e, pasmem, de uma costela) e a ele esteve ligada para que sua segurança fosse preservada. E mantida a honra da família.

Talvez os tempos estranhos, para as mulheres, sempre estivessem presentes.

As mulheres são seres pensantes, não precisam de tutela e nem de auxílio. Estão prontas e aptas a viver uma bela e produtiva parceria, como mulheres livres, com homens igualmente livres.

Em tempos de pandemia, que a resignação dê lugar à força e a responsabilidade pelos cuidados com o próximo seja dividido de modo equânime entre homens e mulheres, pois assim o mercado de trabalho poderá absorver a mão de obra feminina, plenamente.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES
AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

5- Bibliografia

AZEVEDO, Álvares de. Lira dos vinte anos, Rio de Janeiro, Paulus, 2014.
BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o direito do trabalho, São Paulo: Ltr, 1995.

COSTA E FILHO, Armando Casimiro. Consolidação das Leis do Trabalho, et. atual. 50 ed., São Paulo: Ltr, 2019.

PIOVESAN, Flávia. Igualdade de gênero na Constituição Federal: os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil. Disponível em

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:h-fb32Je7misJ:https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>

Notícia veiculada no site UOL. <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm>

<https://recontaai.com.br/2019/12/26/quem-sao-as-empregadas-domesticas-no-brasil/> www.camaralegislativa.gov.br. Agência câmara de notícias

<https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2020/03/08/mulheres-sao-maioria-no-comando-e-na-assistencia-da-saude/>

Notas:

- [1] BARROS, Alice Monteiro de. A mulher e o Direito do Trabalho, São Paulo: Ltr, 1995.
- [2] Mini curso proferido no dia 25/05/2020, intitulado A discriminação por gênero no Brasil: gênero, acesso à justiça e efetividade de direitos
- [3] www.educa.ibge.gov.br
- [4] www.camaralegislativa.gov.br. Agência câmara de notícias.
- [5] www.camaralegislativa.gov.br. Agência câmara de notícias.
- [6] <http://www.portal.cfm.org.br>, acessado em 26/05/2020
- [7] De acordo com reportagem veiculada no jornal Valor Econômico, em 29/10/2019, as famílias que percebem valor superior a R\$ 8.159,37 estão inseridas nas classes A e B.
- [8] A desigualdade em carne viva e exposta por vários dias acarreta um sofrimento tamanho, que adoce a mulher.
- [9] <https://recontaai.com.br/2019/12/26/quem-sao-as-empregadas-domesticas-no-brasil/>
- [10] Notícia veiculada no site UOL. <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm>

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Artigo_trabalho_feminio_em_tempos_de_pandemia.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

O vírus e o invisível: a desigualdade de gênero e o trabalho de cuidado *

Por Maria José Rigotti Borges

Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Especialista em Direito Público e em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário e Mestranda em Sociologia pela Universidade de Coimbra, Portugal.

Resumo

Este artigo pretende contribuir, sob uma perspectiva sociológica, com algumas reflexões acerca da desigualdade de gênero no Brasil, evidenciada e agudizada neste quadro de grave crise sanitária global pela pandemia da Covid-19, a qual, no país, se conjuga com outras crises em nível social, político e econômico. Parte-se da chave teórica da divisão do trabalho com base sexista e sua correlação com a desvalorização do trabalho de cuidado, tanto aquele desenvolvido no espaço privado doméstico (não remunerado e remu-

nerado), quanto o trabalho de cuidado nas áreas do espaço externo ao privado, com o recorte de análise nas profissões da área de saúde (medicina, enfermagem e atividades de apoio), considerando-se a interseccionalidade de indicadores de classe e raça. Procura-se evidenciar a centralidade do trabalho de cuidado na sustentação da vida e na reprodução social, o que vem sendo evidenciado no contexto de pandemia, e na necessidade de distribuição social e política da sua responsabilidade, naturalizada como exclusiva e prioritária da mulher, na perspectiva da interdependência compartilhada, lançando um olhar crítico também sobre o papel do Estado.

Palavras-chave: gênero, divisão sexual do trabalho, trabalho de cuidado, Covid-9

Que é que se oculta para além do que se mostra? (Lélia Gonzales, 1984).



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

Introdução

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou a Covid-19 como pandemia. Atendendo à transmissão comunitária entre pessoas do SARS-COV-2 e ao risco de saúde pública associado, sob orientação da comunidade científica, a maioria dos países adotou medidas para o enfrentamento de emergência de saúde pública de importância internacional em uma crise sanitária em escala sem precedentes nos últimos cem anos.

O sociólogo português Boaventura de Sousa Santos intitulou seu ensaio na expressão “a cruel pedagogia do vírus” em que reflete sobre o atual momento da crise global trazida pela pandemia e sobre o fato de que, apesar do ideário neoliberal tentar convencer do contrário, há sim alternativas para o modo de vida imposto pelo atual “hipercapitalismo”, modelado pelo patriarcalismo e pelo colonialismo.

A crise da Covid-19 escancara a realidade de um sistema econômico, que, na prática, é fundado por um modelo extrativista e predatório dos recursos do planeta e que produz e sustenta desigualdades em múltiplas dimensões e concentração de riquezas em escalas abissais. Mas não apenas isso, é um sistema que alimenta e retroalimenta desigualdades estruturais em relações assimétricas de poder naturalizadas e, portanto, invisibilizadas pela sociedade. Para muitos, “sobra medo e falta esperança” (SANTOS, 2018).

Nesta crise de proporção global, o Brasil convive, para além da gravíssima crise sanitária, com outras intensas crises precedentes à pandemia,

crise social, política e econômica, em um cenário em que a imensa maioria da população sofre o impacto de intensa “vulnerabilidade compartilhada”, tomando-se emprestado a expressão utilizada pela filósofa francesa Sandra Laugier. Uma vulnerabilidade moldada por desigualdades múltiplas e por racismo estrutural.

Neste cenário, pretendo contribuir com algumas reflexões, no sentido sociológico, acerca de uma das dimensões da desigualdade no Brasil, a desigualdade de gênero^[1], evidenciada e intensificada também neste quadro de graves crises pela pandemia, mas que é muito anterior a ela, tendo como chave teórica a divisão do trabalho com base sexista e o trabalho de cuidado como integrante do “mundo do trabalho”.

As reflexões se centrarão em quatro eixos de análise:

- 1) a dimensão da **fragilidade humana**, inerente a toda vida humana, a interdependência daí resultante e a dimensão da “vulnerabilidade compartilhada”, na perspectiva da coletividade, cujo grau de intensidade é acentuado por desigualdades múltiplas, pelo racismo estrutural e por um modelo extrativista do planeta e de hiperexploração do trabalho humano;
- 2) a **divisão sexual do trabalho** como eixo de compreensão da produção e perpetuação da desigualdade de gênero e a sua correlação com a desvalorização do trabalho de cuidado, tanto aquele desenvolvido no espaço privado, invisibilizado, quanto nas áreas do espaço externo ao doméstico;

- 3) o **trabalho de cuidado** como pertencente ao “mundo do trabalho”, tanto na dimensão do espaço privado (doméstico), na sua essencialidade de sustentação da vida e na reprodução social no sistema capitalista; como na dimensão do espaço externo ao doméstico (áreas profissionais de trabalho de cuidado, como a saúde, educação e assistência social);
- 4) a necessidade de distribuição social e política das responsabilidades de cuidado, na perspectiva da **interdependência compartilhada**, lançando um olhar crítico também sobre **o papel do Estado**.

Vulnerabilidades constantes, cuidados persistentes. A fragilidade humana e a interdependência

Sob uma primeira perspectiva, esta crise pandêmica expõe, de forma muito aguda, a dimensão de fragilidade intrínseca à nossa condição humana e nos escancara a ideia de que a sobrevivência das vidas e das estruturas sociais também dependem do trabalho de cuidados diários no âmbito privado (doméstico), contínuos e persistentes, em uma necessária relação de interdependência com outras pessoas.

Reconhecer nossa dimensão de fragilidade humana, sob essa perspectiva, não é negar nosso sentido existencial na busca por uma condição emancipatória de realização. Admitir a fragilidade em nossa humanidade não nos enfraquece ou diminui, não nos “infantiliza”. Ao contrário, nos

reconhecermos humanos é também examinarmos os nossos limites, o nosso destino rumo à finitude, destino reservado a todos sem distinção. É, também, reconhecermos a nossa interdependência por cuidados, em relação a nós mesmos e em relação aos demais, à sociedade e ao planeta, no sentido mais profundo da **solidariedade** humana.

Na obra *A corrosão do caráter*, Richard Sennett (2005) fala da “vergonha da dependência”, o que “tem uma consequência prática. Corrói a confiança e o compromisso mútuos, e a ausência desses laços ameaça o funcionamento de qualquer empreendimento coletivo”. Em sua obra *Respeito: a formação do caráter em um mundo desigual* (2004), Sennett discute a “tese da infantilização” que o pensamento liberal tem construído sobre a dependência.

Sob essa lente, algo que merece ser melhor investigado é como a negação da dimensão de fragilidade humana e da inescapável interdependência produz e também alimenta e retroalimenta uma cultura de “masculinidade tóxica” [2] violenta e destrutiva, em uma matriz ideológica patriarcalista. Essa cultura machista reproduz discriminação e estereótipos masculinos e femininos nocivos tanto para homens, como para as mulheres, e, levada ao extremo, tem graves repercussões na prática cotidiana das pessoas, com enormes prejuízos para toda a sociedade, em uma cultura de violência, opressões de toda ordem, assédio moral e sexual e variadas agressões físicas e psicológicas contra mulheres e contra o universo de pessoas LGBTQIA+. No extremo, se reflete, também, nos vergonhosos índices de violência doméstica e de feminicídio, cujos números já eram

alarmantes no mundo em geral, e no Brasil em particular, e que aumentaram em razão das medidas de isolamento social e do aprofundamento de vulnerabilidade econômica durante esta pandemia ^[3].

Ao reconhecer nossa dimensão humana de fragilidade não podemos imaginar uma sociedade que sobreviva sem o cuidado, cujo trabalho não se restringe a momentos episódicos do nosso desenvolvimento, como na infância ou em momentos de incapacidades, mas também no cotidiano dos trabalhos domésticos diários nas atividades de alimentar, nutrir, limpar, educar, proteger.

Trata-se de um cotidiano permeado não apenas por práticas e opções, mas também por sentimentos e emoções e pelo senso empático do cuidar, na extraordinária capacidade de que o ser humano é dotado, de se colocar no lugar do outro e, a partir daí, distinguir o que é importante e urgente para poder agir em ações efetivas e concretas, ainda que isso signifique a necessidade, em determinado momento, do isolamento. Garante a reprodução social e também a sustentação da vida. Cuidar é construir um ambiente propício para que os indivíduos e suas comunidades possam se desenvolver, em todas as suas potencialidades, para que possam exercer uma liberdade emancipatória. Há uma dimensão ética no cuidar.

A atividade de cuidar é, portanto, atividade que sustenta a vida e a reprodução social, pois

“abrange atividades que sustentam seres humanos como seres sociais corporificados que precisam não apenas comer e

dormir, mas também criar suas crianças, cuidar de suas famílias e manter suas comunidades, tudo isso enquanto perseguem esperanças no futuro” (ARRUZZA, et al. 2019).

O cuidado, assim, é o que garante concretamente a continuidade da sociedade e da vida, sendo a sua ética reconhecedora desta dimensão de vulnerabilidade modulando a perspectiva do que é tido como “justo” para perceber o que é “importante” (LAUGIER, 2005).

Por outro lado, o trabalho de cuidado na esfera doméstica pode ser examinado sob a luz da “teoria da reprodução social” centralizada na análise da essencialidade do trabalho de cuidado fora do que se denomina “produção social” do sistema capitalista.

A percepção mais importante da teoria da reprodução social é que o capitalismo é um sistema unitário que pode integrar com êxito, ainda que desigualmente, a esfera da reprodução e a esfera da produção. Mudanças em uma esfera, então, reverberam na outra. Salários baixos e cortes neoliberais no trabalho podem produzir despejos e violência doméstica no lar. (...) O mais importante é que essa teoria nos ajuda a entender que quaisquer ganhos nos direitos de gênero que tenhamos, tanto na economia formal quanto fora dela, só podem ser temporários, porque a base material da opressão às mulheres está amarrada ao sistema como um todo (BHATTACHARYA 2013)^[4].

Cuidar é um verbo coletivo: vulnerabilidade compartilhada em desigualdades abissais

Em entrevista à revista francesa *Reporterre*, a filósofa Sandra Laugier, ao se referir ao momento atual de confinamento por conta da pandemia, afirmou que, por trás do slogan “*fique em casa*”, está a ideia de uma “vulnerabilidade compartilhada”, porque a ideia do ficar em casa não significa apenas se proteger do contágio, mas também proteger a saúde dos outros ^[5] (tradução livre).

Assim, sob a perspectiva coletiva, visibilizada agora pela pandemia, também conseguimos evidenciar a ideia tão básica quanto esquecida, de que “cuidar é um verbo coletivo” ^[6], tanto no sentido de “vulnerabilidade compartilhada” em nossa relação de interdependência, como na necessidade de socialização de responsabilidades.

Utilizando-se da expressão utilizada por Sandra Laugier, “**vulnerabilidade compartilhada**”, a vulnerabilidade também tem o sentido da coletividade, que é intensificada em maior ou menor grau a depender de indicadores como classe, raça, diversidade sexual, em uma sociedade que convive com históricas e intensas desigualdades múltiplas e pelo racismo estrutural ^[7].

Essa percepção de “vulnerabilidade compartilhada” implica lançar um olhar crítico sobre a assimetria na distribuição de responsabilidades do cuidar, tanto em nossos cotidianos domésticos familiares, na sociedade, como também na responsabilidade fundamental do Estado de

cuidar de tudo aquilo que seja essencial à sustentação da vida humana e sociedade, como a **saúde, a assistência social, o meio-ambiente e a educação**. São os sentidos da **socialidade** e da **sustentabilidade** no ato de cuidar.

Perguntar como o cuidar se dá na sociedade implica refletir sobre a

[...] organização social e política das actividades de cuidado, **olhar as desigualdades estruturais e as políticas públicas**. Ou seja, analisar o modo como as responsabilidades do cuidado são distribuídas e quais os agentes que tomam decisões sobre essas responsabilidades – Estado, mercado, comunidade, família (Portugal, 2018), g.n.

A pandemia nos coloca, portanto, frente a frente à necessidade urgente de um amplo e plural debate e diálogo social acerca das **responsabilidades**, não apenas acerca da formatação de uma **interdependência responsável** nos ambientes domésticos, na sociedade e na economia, como também acerca do papel do Estado para a promoção do bem-estar e a necessidade de se ampliar o debate sobre o “pacto social e de um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo” (PORTO, 2020).

Essa “vulnerabilidade compartilhada”, na ideia de que somos dependentes de cuidado, em interdependência coletiva e responsabilidade compartilhada também com o Estado, é contra-hegemônica ao modelo neoliberal, calcado no pressuposto de “ideologia da privatização”, da sociedade líquida de consumo (BAUMAN, 2009), que reproduz a crença de responsabili-

zação unicamente do indivíduo na solução de problemas estruturais, em um sistema baseado não na solidariedade, mas na competição.

O paradigma do cuidado inverte a matriz ideológica privatística da sociedade para uma matriz de socialização de responsabilidades.

Ao passo que muitos adultos autônomos pensam que estão cuidando deles mesmos, de fato, cada um de nós está no centro de uma rede complexa de relações. Há um fluxo contínuo que representa quanto cuidado uma pessoa necessita, não uma dicotomia entre os que são cuidados e os que cuidam. Esta não é uma idéia fácil de ser endossada. Ela requer que vejamos a nós mesmos como seres vulneráveis. Ela requer que nos rendamos ao fato de que não somos totalmente autônomos. E ela requer que paremos de pensar que “a responsabilidade pessoal” é a solução para todos os problemas da sociedade. De fato, **um reconhecimento genuíno de nossa enorme e interrelacionada vulnerabilidade pode muito bem mudar a forma como pensamos sobre as responsabilidades sociais** (TRONTO, 2007), g.n..

No Brasil, a pandemia expõe dados alarmantes de agudização da violência seletiva estatal e das vulnerabilidades sociais pré-existentes, alto índice de trabalho informal decorrente também da política de austeridade e desregulamentação de leis trabalhistas, noticiando de forma muito evidente uma mórbida taxa de contaminados e de mortalidade como métrica de

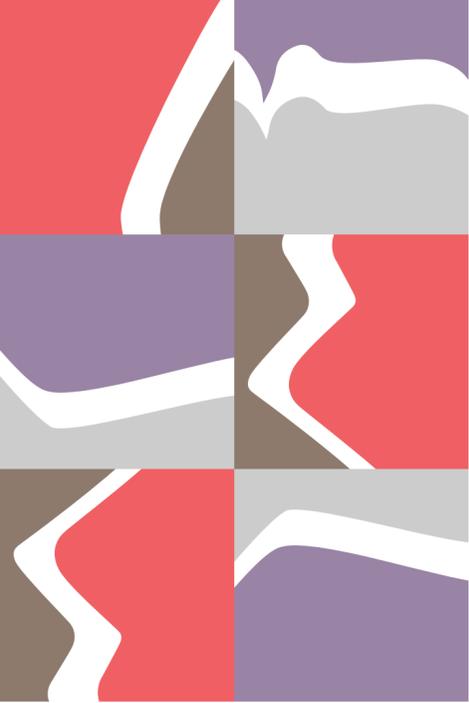
desigualdades de toda ordem, concentração de riqueza, racismo estrutural, e uma pobreza complexa, multidimensional e heterogênea ^[8].

Por outro lado, a pandemia também ajuda a visibilizar uma outra face da sociedade brasileira: aquela que sente na pele a “vulnerabilidade compartilhada” de forma muito intensa e que, apesar das graves deficiências do Estado, mantém acesa uma clara consciência de coletividade e de solidariedade, em extratos da população cujas precariedades sociais alcançam patamares de constante luta diária pela sobrevivência e por vida digna.

Refiro-me aos diversos coletivos e movimentos sociais, em periferias urbanas, no campo, nas comunidades indígenas, quilombolas e ribeirinhas. São coletivos e movimentos sociais que há anos lutam pela conquista e reconhecimento de direitos, contra a misoginia e o racismo estrutural, por inclusão democrática nos espaços públicos decisórios e por participação em políticas públicas, em um esforço diário pela sobrevivência e cuidado comunitário e contra a violência estatal seletiva ^[9].

Muitos são coletivos de ativistas na defesa de direitos humanos e que vêm sendo invisibilizados por grande parte dos meios de comunicação e muitas vezes calados a tiros pelo próprio aparelho estatal que deveria proteger ^[10].

Em momento de pandemia, inaugura-se uma certa visibilidade a estes movimentos sociais, que, em todo o país, têm aproveitado a experiência de organização pré-existente e que, de forma autônoma e coletiva, catalizam esforços, para ajudar as comunidades, que cotidianamente estão desassistidas pelo Estado ^[11].



Percebe-se que, apesar ausência de políticas públicas para milhões de brasileiros e brasileiras, há também uma solidariedade coletiva ativa de cuidado e uma intensa, árdua e constante luta por fazer valer a promessa constitucional democrática de vida digna, trabalho decente, justiça social, igualdade e de efetiva liberdade emancipatória para todas e para todos.

Esses coletivos nos ensinam a possibilidade de uma **praxis cotidiana de convivência em sociedade movida pelo solidarismo** na tarefa do “cuidar como verbo coletivo”, que é **incompleto sem a participação do Estado**. É necessário visibilizar as lutas e vozes destes coletivos em um Estado que inclua suas necessidades, combata com afinco a desigualdade social e o racismo estrutural, em um caminho que expanda o sentido e alcance do modelo de “democracia liberal”, para se fazer efetivamente presente na construção social, política e econômica do país uma “democracia de alta intensidade”, na expressão de Boaventura de Sousa Santos (Santos, 1998) [12].

A divisão sexual do trabalho e as dimensões do trabalho de cuidado como integrante do “mundo do trabalho”

Segundo Karl Polanyi, em “A grande transformação”, a “divisão do trabalho é um fenômeno tão antigo como a sociedade, origina-se de diferenças inerentes a fatos como sexo, geografia e capacidade individual” (POLANYI, 2000). Polanyi, nos anos 40, não estava tratando da desigualdade de gênero [13].

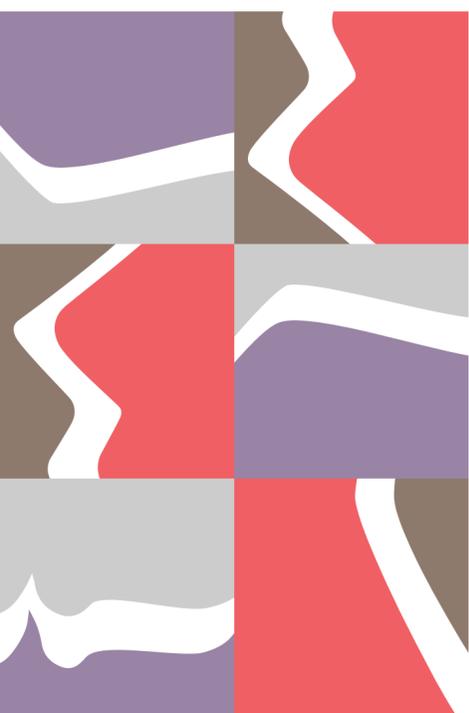
Contudo, essa definição nos ajuda a compreender o que é a divisão sexual do trabalho: é a divisão do trabalho calcada em critérios sexistas. Os estudos sobre divisão sexual do trabalho foram motivados inicialmente não apenas para denunciar as desigualdades de gênero, mas também para repensar o “trabalho” e o “mundo do trabalho”.

São estudos que vêm sendo desenvolvidos há mais de quatro décadas, revelando-se a divisão sexual do trabalho um elemento central para desvelarmos a dinâmica social das relações de poder subjacentes à sustentação e legitimação do ideário persistente patriarcal que ainda permeia as o tecido social.

Trata-se de um ideário de se atribuir à mulher a responsabilização exclusiva ou prioritária pelo trabalho de cuidado, ao mesmo tempo em que o desvaloriza socialmente, naturalizando práticas sexistas na sociedade.

A divisão sexual do trabalho é um conceito que se moldou a partir de estudos feministas do início dos anos 70, na França, tendo, inicialmente, sido foco de atenção na Etiologia, passando depois à Sociologia e História.

Fortaleceu-se, posteriormente, nos debates sobre a dicotomia e os paradoxos conceituais existentes entre o trabalho no espaço público, tido como espaço da “produção econômica” ligado à figura masculina, e o trabalho no espaço privado, tido como aquele relacionado ao trabalho de “reprodução social”.



O impulso para aprofundar as pesquisas acerca da divisão sexual do trabalho foi motivado inicialmente não apenas para denunciar desigualdades, mas também para repensar o próprio trabalho.

Durante um tempo, as teóricas feministas

[...] localizaram a essência do androcentrismo em uma divisão sexista do trabalho que sistematicamente desvalorizava atividades, remuneradas e não remuneradas, que eram executadas por ou associada com mulheres. Aplicando esta análise ao capitalismo organizado pelo Estado, descobriram as conexões profundamente estruturais entre a responsabilidade das mulheres à maior parte dos cuidados não remunerados, a subordinação no matrimônio e na vida pessoal, a segmentação de gênero dos mercados de trabalho, a dominação do sistema político pelos homens, e o androcentrismo da provisão do bem-estar social, a política industrial e os esquemas de desenvolvimento (FRASER, 2009) p.19.

Em vários países, mas notadamente na França, passou-se, assim, à construção de uma análise crítica dos paradigmas pertencentes ao denominado “mundo do trabalho”, ampliando-se a percepção da necessidade de inclusão do trabalho doméstico da esfera privada como “trabalho” e que, portanto, a definição deste deveria obrigatoriamente incluir aquele.

Helena Hirata e Danièle Kergoat relatam este percurso histórico sobre estes estudos que caminharam para uma definição não mais centrada na valorização do capital, e sim naquilo que alguns denominaram de “produção do viver”.

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé**) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido (HIRATA & KERGOAT, 2007).

Tais abordagens do trabalho no âmbito doméstico como “atividade de trabalho”, tanto quanto o trabalho produtivo, resultou na teorização acerca da divisão sexual do trabalho.

Estudos, no campo da Sociologia do Trabalho, permitiram revisitação de noções e conceitos como os de qualificação, produtividade, mobilida-

de social, competência, assim como abriram novos campos de pesquisa como o relativo ao trabalho de cuidado, nesta perspectiva da divisão sexual do trabalho.

Tais pesquisas se desenvolveram para a formatação do conceito de que a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, modulada histórica e socialmente e tem como características

“a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)” (HIRATA & KERGOAT, 2007).

Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho foi construída com base em dois pilares principiológicos que se interconectam:

- o **princípio de separação**, que sedimenta a ideia binarista sexista de que existiriam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e
- o **princípio hierárquico** que coloca a mulher em uma posição de subalternidade ao tomar como premissa a ideia de que um trabalho de homem “valeria” mais do que um trabalho de mulher.

Ainda que fartamente há anos tais premissas sexistas tenham sido derubadas por variadas e volumosas pesquisas nas mais diversas áreas da ciência, da Biologia à História, são essas as bases ideológicas que ainda sustentam e naturalizam um processo específico de legitimação do ideário patriarcalista na acepção de limitação do gênero ao sexo biológico, reduzindo as práticas sociais a “papéis sociais sexuados” (HIRATA & KERGOAT, 2007).

Decorre, assim, diretamente da divisão sexual do trabalho, as relações de dominação e desigualdade em funções relacionadas ao trabalho de cuidado, naturalizado o ideário de que tal responsabilidade seria, exclusiva ou prioritária, da mulher.

Dimensões do trabalho de cuidado: no espaço privado (doméstico) e no espaço exterior ao ambiente privado

Adota-se aqui a dupla dimensão do trabalho de cuidado como integrante do “mundo do trabalho”, do ponto de vista sociológico:

- 1) o trabalho de **cuidado no espaço privado (doméstico)**, tanto o não remunerado existente nas relações familiares e pessoais, cuja perspectiva não será aqui objeto de análise, como o remunerado ou pouco remunerado, correspondendo ao trabalho de profissionais como os de domésticos, cuidadores, babás, diaristas;



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

2) o trabalho de **cuidado na esfera externa ao ambiente privado**, como as profissões e atividades ligadas às áreas de saúde, limpeza, apoio social, educação e alimentação.

Ambas as dimensões do trabalho de cuidado (o do espaço privado/ o da esfera externa ao ambiente privado) têm duas características básicas em comum:

- são trabalhos desenvolvidos em sua imensa maioria por mulheres;
- são atividades altamente desvalorizadas e invisibilizadas socialmente, em maior ou menor grau, a depender do cruzamento com outros outros indicadores interseccionais, como classe, raça e diversidade sexual.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, compilados pela economista e pesquisadora Hildete Pereira de Melo, no Brasil

as mulheres estão mais concentradas nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos remunerados, alojamentos, alimentação, atividades que estão diretamente relacionadas à reprodução da vida. E os homens estão concentrados na agropecuária, indústria, construção civil, atividades relacionadas à produção dos bens materiais. Assim,

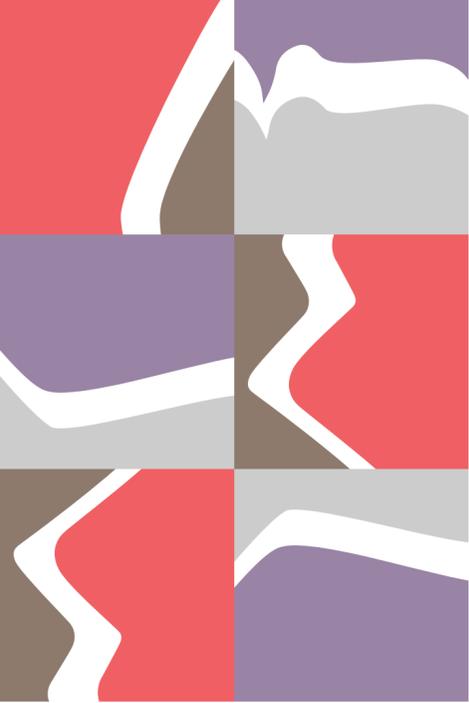
as mulheres estão mais presentes nos setores produtivos que apresentam menor remuneração e piores coberturas sociais, e ganham em média cerca de 25% menos que os homens, mesmos com cargos e qualificação semelhantes ^[14].

Se por um lado, é possível verificar avanços, fruto de árduas e históricas lutas feministas por conquista de direitos e efetiva igualdade ^[15], por outro lado também se observa a incrível plasticidade deste ideário principiológico mencionado (separação e hierárquico), que se transfigura em outros formatos e versões, ante a alterações das relações sociais e das dinâmicas do “mundo do trabalho”, perpetuando a desigualdade de gênero.

Conforme pontua Flávia Birolli,

[...] a associação entre o feminino e a domesticidade permanece como um dos fundamentos das desigualdades, organizando a divisão sexual do trabalho contemporaneamente. A posição das mulheres é hoje, nos países ocidentais, cada vez menos marcada pela reclusão, mas ainda profundamente marcada pela marginalização e inferiorização recorrentes das ocupações tipicamente “femininas”, de menor remuneração e menor status, e do salário inferior ao dos homens nas mesmas funções, profissões e níveis educacionais (BIROLI, 2015).

Conforme acentua Danièle Kergoat, a divisão do trabalho baseado no critério sexista, por ser uma construção social, não é rígido e imutável, mas seus princípios organizadores permanecem os mesmos. As suas



modalidades, no tocante à concepção de trabalho reprodutivo como sendo o lugar das mulheres e de trabalho produtivo como sendo lugar dos homens, variam fortemente no tempo e no espaço (Kergoat, 2000).

Helena Hirata e Danièle Kergoat, analisando a entrada da mulher no mercado de trabalho, que por um lado significou uma importante conquista de direitos pela igualdade e emancipação feminina, por outro, no seu reverso, mantiveram-se desigualdades de gênero e o continuísmo de atribuir a ela, por primazia ou exclusividade, a responsabilidade pelo trabalho doméstico familiar do cuidado, resultando na dinâmica de se construir uma narrativa de necessidade de “reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico” (HIRATA & KERGOAT, 2010).

Na mesma medida em que a sociedade despreza a essencialidade do trabalho de cuidado doméstico para a sustentação da vida e a reprodução social, o desvaloriza na acepção de estar “fora do mercado”, inferiorizando e invisibilizando o trabalho da mulher, a quem ainda é prioritariamente atribuída a responsabilidade, mesmo na dinâmica da responsabilidade de “delegação” do trabalho doméstico também a outras mulheres.

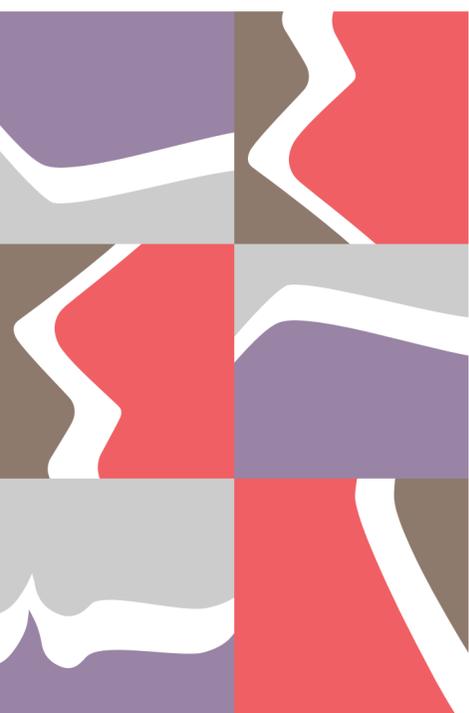
Constata-se, por exemplo, a assimetria de usos do tempo entre os sexos, em face dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de antes mesmo da pandemia ^[16], que revel que as mulheres dedicam 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, quase o dobro da dedicação dos homens às mesmas tarefas (10,9 horas).

Esses dados acabam refletindo na naturalização das expressões “duplas e triplas jornadas” associadas às mulheres, no ideário patriarcal ainda presente de que os trabalhos domésticos (via de regra invisibilizados e desvalorizados) seriam de sua responsabilidade por primazia, assim como a invisibilidade do trabalho de cuidado doméstico e sua desvalorização.

A ONU Mulheres (2020) acentua ser fundamental promover medidas que permitam “reconhecer, reduzir e redistribuir” a sobrecarga de trabalho não remunerado de cuidado, compartilhando responsabilidades de forma mais equilibrada.

Conforme acentuam as Juízas do Trabalho Bárbara Ferrito e Patrícia Maeda:

A crise sanitária nos impõe reconhecer que não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos, mormente diante dos novos protocolos de higienização de todos os itens obtidos fora de casa. A quantidade de tempo dedicado a estas tarefas cotidianamente é enorme, mas a importância deste trabalho, naturalizado como sendo um atributo feminino, só é percebida na sua ausência. Esta invisibilidade do trabalho dedicado à reprodução social, por vezes não remunerado, pois ligado ao âmbito dos afetos (“amor de mãe”), revela como nossa sociedade está organizada em torno da obtenção de lucro e não da promoção da vida ^[17].



E, com a pandemia e a condição de isolamento de parte das famílias brasileiras, se desnuda essa assimetria na divisão de responsabilidades de trabalhos de cuidados no âmbito doméstico também nos extratos mais altos da sociedade, conforme frequentemente noticiado pelos meios de comunicação ^[18].

Como bem acentua Noemia Porto, no campo do trabalho,

[...] a dissonância entre o desempenho exigido, por algumas empresas e instituições, e o fechamento de escolas e creches, além de outros atributos de cuidado, como aqueles endereçados aos idosos, pode trazer consequências das mais variadas para as mulheres, tais como: ausências ao trabalho que não se enquadra em algum tipo legal específico de falta justificada; sujeição a dispensas motivadas ou imotivadas, relacionadas ou não ao baixo rendimento e às ausências ao trabalho; fadiga e exaustão pelo acúmulo de atribuições; comprometimento emocional com impacto no desenvolvimento do trabalho; dificuldades adicionais para produtividade e rendimento quando utilizado o modelo de teletrabalho; comparativos de rendimento com os trabalhadores homens que não têm as mesmas atribuições. Além de tudo isso, as situações de violência doméstica também têm implicações no campo do trabalho (absenteísmo; baixo rendimento; abalo psicológico; impossibilidade de desenvolvimento das tarefas exigidas) ^[19] (PORTO, 2020).

A desigualdade de gênero é tônica ainda em termos globais. Apesar dos progressos nos últimos vinte anos, dados atualizados da OIT mostram desigualdades persistentes entre mulheres e homens no acesso ao mercado de trabalho, desemprego e condições de trabalho [20].

No Brasil esta realidade é intensa no cotidiano da maioria das mulheres, cuja desigualdade se aprofunda conforme se conjugam outros fatores interseccionais de opressão, como raça e classe.

Segundo o “Retrato das desigualdades de gênero e raça” [21], com base nos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, as mulheres representavam em torno de 51% da população brasileira e compõem uma fração expressiva no “mercado de trabalho”, entre trabalhos formais e informais, participando de forma intensa do trabalho produtivo fora do âmbito privado.

Segundo dados do “Education at Glance 2019” [22] pela Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI), as mulheres jovens no Brasil têm 34% mais chance de se formar no ensino superior que seus pares masculinos, mas têm menor chance de conseguir emprego.

Também as mulheres têm menor remuneração, em média 25% menos que os homens, ainda que em mesmas funções, conforme os dados das “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são menos visibilizadas e valorizadas em seus ambientes profissionais, inclusive quanto às publicações e eventos científicos [23]. E os números

são ainda mais distantes quando se verificam outros marcadores interseccionais de classe e raça.

Ademais, dados mostram que as mulheres, notadamente em profissões mais elitizadas, ainda esbarram no chamado “teto de vidro” (Eagly e Carli 2007), que são barreiras sutis e informais, mas persistentes, à ascensão feminina a cargos de chefia e a salários iguais aos dos homens, realidade também presente no contexto brasileiro, tanto na esfera privada, como nas instituições públicas.

A atual e persistente desigualdade de gênero conduz, também, ao necessário debate público acerca de propostas ampliativas do Direito do Trabalho que, efetivamente, abarque os desafios deste tempo para a humanidade sob a perspectiva do que se considera como trabalho e quais os sujeitos destinatários de proteção, como propõe em suas reflexões o Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, de um “Direito Ecológico do Trabalho” que efetivamente seja universal porquanto “seus destinatários não poderão ser classificados com o objetivo de eliminação de qualquer pessoa de sua abrangência”.

Na crise do Coronavírus percebemos claramente a centralidade das tarefas de reprodução social. Isoladas em casa, as pessoas compreenderam a importância do trabalho doméstico e do cuidado para a economia, ou melhor, para a vida na sociedade. É inegável que isso seja trabalho e é inadmissível que não seja valorizado (...). Aprendemos na pandemia que a enfer-

midade de um pode refletir na saúde da coletividade. Assim, a definição de trabalho deve mudar para *toda forma de atividade humana que tenha valor social reconhecido* (...). O Direito Ecológico do Trabalho funcionaria teria um tripé de atuação: *regulação estrita do tempo de trabalho, **garantia da renda mínima universal e defesa do meio ambiente do trabalho*** [24], g.n.

Para fins de análise desse fenômeno social, faz-se a opção de dois recortes para análise do trabalho de cuidado, em atividades que são exercidas predominantemente por mulheres:

- no **espaço privado remunerado** quanto àquelas atividades relacionadas ao **trabalho de domésticos (cuidadores, babás, diaristas, conforme tipologia da Nota Técnica 75 do IPEA)** [25] e
- o trabalho de cuidado **na esfera externa ao ambiente doméstico na área de saúde (profissionais da medicina, enfermagem e de apoio às instituições de saúde)**, tão essenciais em tempo de pandemia.

O cuidado no espaço privado: o trabalho doméstico remunerado

Helena Hirata e Danièle Kergoat chamam a atenção para o fenômeno europeu da dinâmica consequente do aumento do número de mulheres em profissões de nível superior, com a manutenção do ideário sexista de responsabilidade única ou prioritária pelo trabalho de cuidado no inte-

rior das famílias. Referem as pesquisadoras à externalização do trabalho doméstico na seguinte dinâmica:

“ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias)” (HIRATA & KERGOAT, 2007).

A referência é ao contexto europeu, mas a externalização do trabalho doméstico para outras mulheres se aplica com grande intensidade no Brasil há longa data. A prática cultural no âmbito familiar de externalização do trabalho de cuidado, notadamente nas classes de maior poder aquisitivo, se dá para o trabalho de empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas, em uma sociedade que tem, ainda hoje, práticas culturais fortemente marcadas pelo racismo estrutural, por um ranço escravocrata e colonialista e práticas elitistas e autoritárias (SCHWARCZ, 2019).

Conforme Nota Técnica 75 do IPEA, de junho deste ano, no estudo intitulado *Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de COVID-19 no Brasil*:

São mulheres, em geral, negras e pobres, com baixa escolaridade, que assumem o trabalho doméstico de famílias mais abastadas, possibilitando que os homens sigam se desresponsabilizando por este trabalho e que outras mulheres, em geral brancas e com maiores recursos, possam “resolver”

sua sobrecarga de trabalho doméstico, tanto para a entrada no mercado de trabalho quanto para outros fins, entre os quais apaziguar eventuais tensões e conflitos causados por um estreecimento da divisão sexual tradicional do trabalho. A terceirização do trabalho doméstico cria, portanto, uma oposição de classe e raça entre as próprias mulheres, ao mesmo tempo que se configura em uma solução privada para um problema público, sendo, portanto, acessível apenas àquelas famílias com mais renda.

Revisitar os textos da antropóloga social Lélia Gonzalez sobre racismo e sexismo dão a dimensão do quanto isso ainda está arraigado na sociedade brasileira atual o que denominou de “neurose cultural brasileira” como sintoma do racismo no Brasil.

O lugar em que nos situamos determinará nossa interpretação sobre o duplo fenômeno do racismo e do sexismo. Para nós o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira. Nesse sentido, veremos que sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular. (...) Trata-se das noções de mulata, doméstica e mãe preta(...) Por que será que ela só desempenha atividades que não implicam em “lidar com o público”? Ou seja, em atividades onde não pode ser vista? Por que os anúncios de emprego falam tanto em “boa aparência”? Por que será que,

nas casas das madames, ela só pode ser cozinheira, arrumadeira ou faxineira e raramente copeira? Por que é “natural” que ela seja a servente nas escolas, supermercados, hospitais, etc e tal? (GONZALEZ 1984), p.224-233.

Atualmente, as trabalhadoras domésticas representam cerca de **6 milhões de mulheres no Brasil**, o que corresponde a quase **15% das trabalhadoras ocupadas (10% das brancas e 18,6% das negras)**.

A precariedade e vulnerabilidade são constantes no cotidiano dessas mulheres, condição acentuada neste momento de pandemia.

Apenas **28%** dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) do país possuem carteira de trabalho assinada (PNAD Contínua de 2020). Verificando-se que, em 1995, essa proporção era de 18%, é revelador o fato de que, passados 25 anos, o aumento da formalização do trabalho doméstico remunerado se deu em apenas 10 pontos percentuais, mesmo considerando a implementação de medidas e incentivos fiscais voltados à formalização.

Além disso, ainda hoje, essas trabalhadoras recebem, em média, **menos que um salário mínimo mensal, cerca de apenas 4%** da categoria de trabalhadoras domésticas e trabalhadores domésticos é sindicalizada e o trabalho infantil doméstico ainda é uma vergonhosa chaga social a ser extirpada no país [26].

As profissionais de trabalho doméstico são vítimas de abusos e dos assédios morais e sexuais, desvalorização e estigmatização social da profissão, jornadas exaustivas e mal remuneradas das longas trajetórias

percorridas em transportes públicos lotados no deslocamento casa-trabalho-casa, e na “troca” cruel de tempo e esforços que dedicam ao cuidado dos outros em detrimento do tempo e da “energia” que não possuem para o cuidado de si e de seus próprios familiares (IPEA, NT 75).

É importante reconhecer que o trabalho de cuidados envolve uma carga emocional e afetiva muito forte. Assim, quando desempenhado como trabalho remunerado, os afetos podem ser usados como amarras para a dignidade das trabalhadoras domésticas ou ainda como moeda de troca na negociação de direitos. São situações nas quais a intimidade, o cuidado, o afeto e as emoções se convertem em abuso, exploração, manipulação dos afetos e doação sem limites (IPEA, NT 75).

O reconhecimento protetivo igualitário, em termos normativos, para as empregadas domésticas foi muito tardio e é baseado em histórica luta dessas mulheres em superar a invisibilidade social, sendo que o tratamento normativo igualitário em relação aos demais trabalhadores na Constituição Federal de 1988 se deu muito tardiamente (Emenda Constitucional nº 72 de 2013 e Lei Complementar nº 150 de 2015). Ainda assim, no campo normativo, foram mantidas desigualdades protetivas na legislação trabalhista, como no caso das diaristas.

Essa realidade se impõe sobre o conjunto das trabalhadoras, diaristas ou mensalistas, mas, no caso das **diaristas**, o cenário é de ainda mais fragilidade.

Em 2018, último ano para o qual se tem essa informação disponível sobre as diaristas, elas representavam **44%** do total de trabalhadoras domésticas, ou 2,5 milhões de mulheres ^[27].

A **cada nove em cada cem** diaristas podem acessar seguro-desemprego, caso sejam demitidas, e apenas **24 em cada cem** podem acessar auxílio-doença (Fonte: IPEA).

Sobre a assimetria na divisão das responsabilidades, consta da Nota Técnica 75 do IPEA:

O emprego doméstico se revela, portanto, de enorme importância não apenas para um conjunto particular de mulheres, que encontra nesta profissão uma de suas únicas alternativas de renda, mas também para a organização da sociedade brasileira. Isso porque, ainda que o trabalho de cuidados e de reprodução da vida seja de responsabilidade ampla – de famílias, do Estado e do mercado –, é forçoso reconhecer que, no Brasil, retirando-se um insuficiente esforço de oferta de creches públicas, praticamente inexistem políticas públicas ou iniciativas empresariais destinadas a compartilhar os cuidados e torná-los uma responsabilidade social. O trabalho doméstico e de cuidados segue, assim, sendo de responsabilidade das famílias, e, nestas, das mulheres (elas integrantes das próprias famílias ou contratadas para este fim).

É um quadro de precariedade evidente, tendo a OIT registrado que “o trabalho doméstico representa o núcleo duro do déficit de trabalho decente no Brasil e no mundo”.

E a vulnerabilidade se amplia no contexto da pandemia em face do tipo de trabalho realizado, nas condições que são exigidas de forma muito intensa, expondo essas mulheres ao isolamento social tanto da família contratante do trabalho doméstico quanto da família da própria trabalhadora.

Nesse sentido, as alternativas ofertadas pelo auxílio emergencial e, em menor medida, pelo benefício emergencial de preservação do emprego e renda, disponibilizadas pelo governo federal, ainda que de forma insuficiente e bastante precária, se tornam essenciais para a sobrevivência dessas profissionais e suas famílias.

De acordo com um estudo do Instituto Locomotiva, desde o início da pandemia de Covid-19, 39% dos empregadores de domésticas diaristas abriram mão do serviço destas profissionais sem manter o pagamento das diárias ^[28].

Diante da ameaça de perderem o seu sustento, essas trabalhadoras continuam trabalhando, se expondo e aos familiares ao risco de contágio, como ocorreu com a empregada doméstica Cleonice Gonçalves, de 63 anos, cujo falecimento registrou a primeira vítima fatal no Rio de Janeiro após ter sido contaminada pela empregadora que estava com a Covid-19, contraída em viagem à Itália.

Também foi possível ler nos jornais a triste notícia do luto de Mirtes Renata Souza, empregada doméstica, pelo falecimento de seu filho de 5 anos, Miguel Otávio Santana da Silva. Foi exigido de Mirtes que continuasse a trabalhar mesmo em período de necessário isolamento social. Com o fechamento das creches e a necessidade de manutenção de sua fonte de renda, Mirtes levou seu filho para o trabalho, o qual veio a falecer tragicamente caindo do nono andar do edifício da residência de seu empregador, enquanto ela trabalhava cuidando das necessidades fisiológicas do cachorro da família [29].

Oportuno ressaltar a campanha desencadeada pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) denominada “Cuide de Quem te Cuida”, como forma de pressão para que os empregadores liberem as trabalhadoras de suas funções diárias, sem suspender suas rendas.

Também, no mesmo sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) se posicionou em sua Nota Técnica Conjunta no 4/2020, defendendo a “quarentena remunerada” sempre que possível e, para as atividades de natureza essencial cuja interrupção do trabalho seja menos factível, que se assegure às trabalhadoras domésticas o acesso a equipamentos de proteção individual, como luvas, óculos de proteção, máscara e álcool em gel.

O trabalho de cuidado na área de saúde

No tocante ao trabalho de cuidado na área de saúde, tão essencial e evidenciado neste tempo de pandemia, as mulheres também são ampla maioria.

Dentre os riscos de profissionais da área de saúde, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), estão excesso de horas trabalhadas, sofrimento psíquico, fadiga, “burnout”, estigmatização e violência física e psicológica, que podem ser intensificadas por dinâmicas de gênero.

Tudo isso se agrava com a pandemia e, segundo a OMS, na luta contra o novo coronavírus, profissionais de saúde ao redor do mundo têm pago um alto preço: milhares foram infectados e há um número crescente de mortos entre eles, mesmo em países com melhores suplementos de equipamentos de proteção e de máscaras. [30]

Em nível global, cerca de 70% das equipes de trabalho em saúde e serviço social são compostas por profissionais do sexo feminino, incluindo, além de médicas, enfermeiras, parteiras e trabalhadoras de saúde da comunidade (Fonte: UNFPA – United Nations Population Fund).

No Brasil, conforme fontes do IPEA - 2020, a força de trabalho feminina corresponde a **78,9%** da força de trabalho total na área de saúde nas principais categorias diretamente envolvidas em ações de atendimento de saúde da população, incluindo médicos, profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem) e agentes comunitários de saúde.

Profissionais da medicina

Apenas na categoria profissional de médicos, as mulheres representam um pouco menos da metade (47,5%), mas é a categoria que tem melhor remuneração e valorização social. E, ainda assim, mesmo nessa categoria, constata-se diferenças importantes entre homens e mulheres em termos de salário e acesso, valorização social a posições de liderança.

Conforme as pesquisadoras Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira

Mainardi et al. (2020) analisaram a diferença de remuneração entre homens e mulheres na profissão médica no Brasil e encontraram que, enquanto 80% das mulheres estão nas três faixas de renda mais baixas, 51% dos homens estão nas três faixas de maiores rendimentos. Além disso, na disputa por maiores rendimentos, uma médica tem quatro vezes menos chances de êxito em relação a um colega homem. A chance de um médico estar entre os mais bem remunerados da profissão é de 17,1%; para as médicas, essa probabilidade cai para 4,1%. Mesmo ajustando os dados para considerar jornadas de trabalho menor, que poderiam influenciar a renda das mulheres, ao comparar salários de profissionais com características de trabalho similares, a diferença salarial entre homens e mulheres não desapareceu. A maior presença das mulheres em especialidades que costumam ser pior remuneradas – como pediatria, ginecologia e clínica geral – também

não foi capaz de explicar as diferenças de renda. Os autores concluíram que “a desigualdade entre os sexos persistiu mesmo após o ajuste dos dados para fatores de trabalho como carga horária, número de plantões, trabalho em consultório, tempo de prática e especialização” e asseveraram: “as razões específicas por trás da desigualdade de renda entre homens e mulheres [na profissão médica] no Brasil permaneceu indeterminada e podem ser baseadas exclusivamente em discriminação de gênero” [31].

Ademais, em que pese as mulheres médicas serem quase metade dos profissionais da categoria, elas são notoriamente sub-representadas em espaços de decisão dentro da profissão, citando o Conselho Federal de Medicina (CFM), Associação Médica Brasileira (AMB), Academia Nacional de Medicina, conforme evidenciam as pesquisadoras Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira [32].

Profissionais de enfermagem (enfermeiros/as, técnicos/as de enfermagem e auxiliares de enfermagem). O trabalho na área de enfermagem ganhou destaque por conta da pandemia da Covid-19, por serem os profissionais que executam o trabalho de cuidado e atenção cotidianos diretos, de administração de medicamentos e limpeza dos corpos que garante, o que é essencial na recuperação de pacientes.

Conforme amplo estudo do “Perfil de enfermagem no Brasil”, coordenado por Maria Helena Machado, as mulheres representam **85%** do total

de profissionais nos serviços de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem).

São profissionais que trabalham em condições de trabalho extremamente precárias, bastante evidenciados pela pandemia, mas que são anteriores a ela e pauta de luta histórica por melhores condições de trabalho, como a jornada de 30 horas e melhores condições remuneratórias, trabalham em ambientes de escassez ou inadequação de equipamentos de proteção individual (EPIs), convivem com agressões em condições aumentadas pela pandemia, inclusive por parte de algumas pessoas da sociedade, conforme noticiado pelos meios de comunicação.

Com a pandemia, são profissionais que estão ainda mais expostos a uma sobrecarga física e psicológica, na rotina diária de convivência com o medo de se contaminarem ou alguém de sua família.

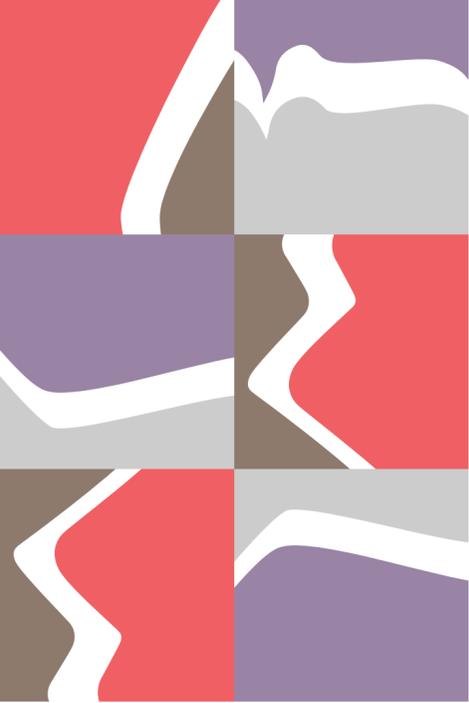
No balanço nacional divulgado pelo Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), de 6 de abril, com dados reunidos no Observatório da Enfermagem [33] havia registrado um crescimento de 596,6% dos óbitos de profissionais de enfermagem em casos suspeitos ou confirmados de coronavírus, intensificado pela falta ou inadequação de equipamentos de proteção individual (EPIs) e de treinamento adequado para atendimento de pacientes de Covid-19.

Profissionais de apoio na área de saúde

Não se pode deixar de mencionar, também, as funções essenciais de apoio para a manutenção dos ambientes de saúde, a maioria mulheres, muitas em sistema de terceirização em contratos precários e desvalorizados. São recepcionistas, atendentes e profissionais de limpeza, mas cuja invisibilização se evidencia pelo fato de serem “profissões para as quais sequer existem dados sistematizados que pudessem permitir aferir objetivamente as condições de trabalho e os vieses de gênero”, como analisado por Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira.

A força de trabalho na área de saúde, portanto, é, em sua imensa maioria feminina. Conforme acentuam as pesquisadoras Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira:

[...] a literatura sobre a força de trabalho na saúde aponta para a ocorrência do fenômeno da feminização em todos os postos envolvidos na produção do cuidado aos indivíduos. Por “feminização” entende-se tanto o aumento do peso relativo do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação (aspecto quantitativo), quanto a transformação qualitativa do valor social dessas ocupações, no sentido de que, à medida em que aumenta a presença feminina, a ocupação passa a ser considerada menos qualificada e as remunerações e o prestígio social da profissão decrescem [34].



Os dados mostram, portanto, que são as mulheres que estão na linha de frente do combate à Covid-19 na área de saúde. São elas que estão diretamente envolvidas nos procedimentos de cuidado aos indivíduos e, portanto, mais expostas não só a riscos aumentados de contaminação, mas, também, aos demais riscos ocupacionais, notadamente em um ambiente de precariedades, desvalorização salarial e escassez ou inadequação de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Visibilizar este universo de extensa rede de cuidado à frente do combate à Covid-19, na esfera privada e pública, torna muito apropriada a crítica de Sandra Laugier, em entrevista, à metáfora da guerra para se referir aos profissionais que trabalham em áreas do cuidado neste tempo de pandemia, na imensa maioria mulheres, ao dizer que “nós não estamos em guerra, os cuidadores são a maioria mulheres, não são soldados”. E complementa, “o trabalho das mulheres permanece desvalorizado” [35] (tradução livre).

Considerações finais

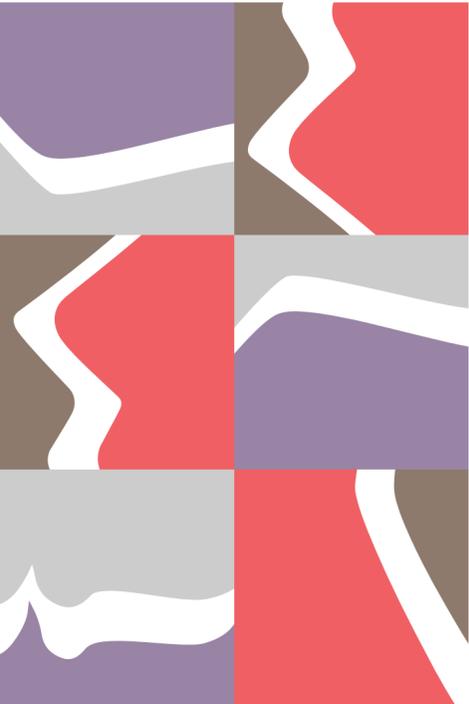
No Brasil, com a pandemia, além da grave crise política, econômica e social que antecede a ela, depara-se diariamente com a quantidade de óbitos e de contaminados em um exponencial crescimento em uma espécie de estatística macabra, que expõe, escondida sob a máscara fria dos números, uma face insana de um país absolutamente desigual e violento, em que a maioria da população padece de abandono público,

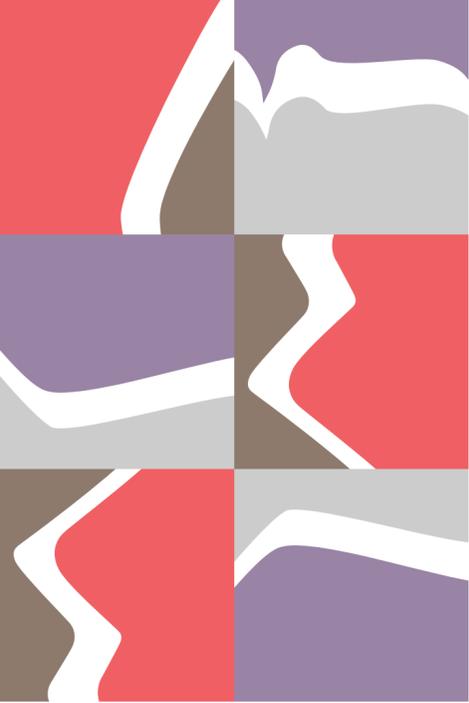
em um projeto de destruição contínuo e avassalador de absolutamente tudo o que é essencial à vida.

Importante, neste momento, ouvir sobre a esperança na voz de Paulo Freire, na sua “pedagogia da esperança”, no sentido de que, “sem sequer poder negar a desesperança como algo concreto e sem desconhecer as razões históricas, econômicas e sociais que a explicam, não entendo a existência humana e a necessária luta para fazê-la melhor, sem esperança e sem sonho”, e prossegue, “minha esperança é necessária mas não é suficiente (...) a esperança, “enquanto necessidade ontológica, precisa da prática para tornar-se concretude histórica” (FREIRE, 1992).

Nessa perspectiva de esperança de construção de uma sociedade mais igualitária, inclusiva e justa, propôs-se neste artigo investigar a desigualdade de gênero ainda persistente na sociedade brasileira, e intensificada pela pandemia, tendo como base teórica a divisão do trabalho com base sexista, que somente pode ser analisada em sua completude se conjugada, de forma interseccional, com outros indicadores de classe e raça.

A divisão sexual do trabalho é importante chave para análise do persistente ideário patriarcal calcado em dois princípios: princípio da separação, no sentido de compreender, de forma binarista e sexista, a ideia de que existiriam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e princípio hierárquico que coloca a mulher em uma posição de subalternidade ao tomar como premissa a ideia de que um trabalho de homem “valeria” mais do que um trabalho de mulher.





São princípios que, ainda hoje, permeiam a estrutura social e que foram se amoldando às novas realidades sociais, demonstrando sua incrível plasticidade na persistência da desigualdade de gênero.

O trabalho de cuidado, sob essa ótica, é elemento muito importante para essa investigação ao desvelarmos a dinâmica social e o ideário que ainda sustenta a desigualdade de gênero na sociedade.

Procurou-se analisar o trabalho de cuidado em sua dupla dimensão: no espaço privado (doméstico), na sua essencialidade de sustentação da vida e na reprodução social no sistema capitalista, tanto o não remunerado, quanto o remunerado no trabalho (profissões de domésticos, cuidadores, babás, diaristas), e na dimensão do espaço externo ao doméstico (profissões de saúde, educação e assistência social).

Este artigo se centrou em dois recortes: o trabalho de cuidado doméstico remunerado e o trabalho de cuidado na área de saúde.

Ambas dimensões do trabalho de cuidado (doméstico e externo ao trabalho doméstico) têm duas características em comum: são atividades exercidas em sua ampla maioria por mulheres, na mesma medida em que são atividades geralmente invisibilizadas e altamente desvalorizadas em um cotidiano de desigualdades estruturais e precariedades múltiplas, que se acentuam a depender de outros indicadores interseccionais de classe e raça.

Em que pese a dinâmica de alterações sociais profundas e também nos modos de produção capitalista, há um continuísmo em naturalizar a

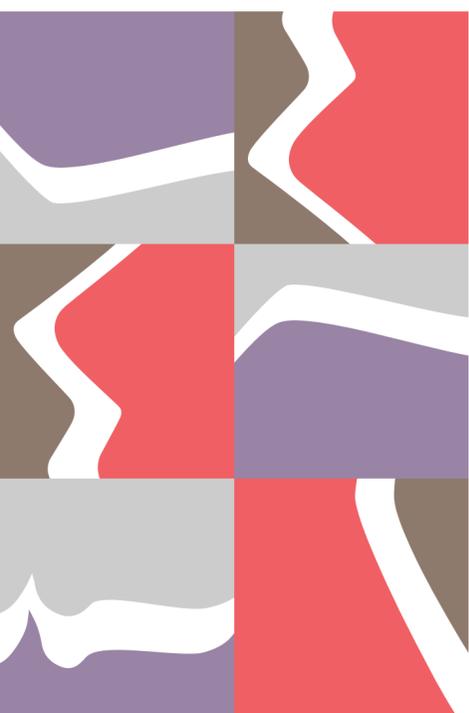
responsabilidade à mulher ao trabalho de cuidar, por primazia ou exclusividade.

Disso resulta, também, os questionamentos acerca da acepção de que “cuidar é um verbo coletivo”, e a importância dos valores de solidarismo, socialidade e sustentabilidade.

Na mesma medida em que se evidencia ser feminina a face da extensa rede de cuidado no combate à Covid-19, o quadro é de um universo de mulheres trabalhadoras em atividades invisibilizadas, desvalorizadas e precarizadas, o que leva a lançar um olhar crítico sobre as responsabilidades pelo trabalho do cuidado e a sua distribuição social e política, na perspectiva da interdependência compartilhada, evidenciando-se também o papel do Estado.

Reforça-se aqui o teor da Agenda 2030 da ONU, pautada em um consenso universal sobre a importância crucial da igualdade de gênero e a sua contribuição para a realização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Trata-se de compromisso assumido de inclusão de mais empregos (de qualidade) para as mulheres, proteção social universal e medidas para reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho doméstico não remunerado e o trabalho relacionado a cuidados como indispensáveis para cumprir a nova agenda transformadora.

É imperativo para toda sociedade democrática que se pretenda pautada na justiça social a (re)condução da centralidade da dignidade da pessoa humana, nas suas diversidades, nas suas efetivas necessidades, em uma



praxis social, política e econômica que elimine os focos de opressão, as desigualdades e o racismo estrutural. Isso requer esforço de todos e de todas. Requer diálogo social inclusivo e atuação efetiva do Estado no seu papel constitucional.

E a pandemia nos ensina o quanto isso é urgente!

Finalizo com a “pedagogia da esperança” de Paulo Freire

*Não há utopia verdadeira fora da tensão entre a denúncia
de um presente tornando-se cada vez mais intolerável*

e o anúncio de um

futuro a ser criado,

construído,

política, estética e eticamente,

por nós, mulheres e homens.

(...)

A nova experiência de sonho se instaura,

na medida em que a história

não se imobiliza,

não morre.

Pelo contrário, continua.

(Paulo Freire, in A Pedagogia da Esperança, 1992).

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Silvio. (2019). *Racismo Estrutural*. São Paulo: Feminismos Plurais.

ANGOTTI, Bruna; VIEIRA, Regina Stela Corrêa Vieira. Projeto de entrevistas *Cuidar, verbo coletivo*. Acesso em formato podcast nas plataformas do *Spotify, Deezer e Soundcloud*.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA. (2019). Tithi; FRASER, Nancy; CANDIANI Regina Heci. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. São Paulo: Boitempo Editorial.

BAUMAN, Zigman. (2001). *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda.

BAUMAN, Zigman. (2009). *A Arte da Vida*. Tradução: Carlos Alberto Me-deiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora.

BHATTACHARYA, Tithia. What is social reproduction theory? *in Socialist Worker* de 10 de set. de 2013. Fonte: <https://socialistworker.org/2013/09/10/what-is-social-reproduction-theory>

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins, ANDRADE; Denise Almeida; MACHADO, Mônica Sapucaia (org.). (2018). *Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes: 30 anos depois*. São Paulo: Editora Autonomia Literária.

BIROLI, Flávia. *Responsabilidades, cuidado e democracia*. Rev. Bras. Ciênc. Polít., Brasília, n. 18, p. 81-117, Dec. 2015. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

ações institucionalizadas
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

[-33522015000400081&lng=en&nrm=iso](https://doi.org/10.1590/0103-335220151804)>. access on 15 June 2020. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151804>.

BONETTI, Alinne de Lima; ABREU, Maria Aparecida A. (org.). (2011). *Facetas da desigualdade de gênero e raça no Brasil*. Brasília: Ipea

BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado?*. Rev. bras. estud. popul., São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, Dec. 2006. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982006000200009&lng=en&nrm=iso. access on 09 June 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982006000200009>.

CARELLI, Rodrigo. Primeiras linhas de um Direito Ecológico do Trabalho: lições da pandemia, in *Democracia e Mundo do Trabalho*, de 15 de maio de 2020, Disponível em: <http://www.dmttemdebate.com.br/primeiras-linhas-de-um-direito-ecologico-do-trabalho-lico-es-da-pandemia/>. Acesso em: 01/06/2020.

COFEN - Conselho Federal de Enfermagem, Observatório da Enfermagem. Disponível em: <http://observatoriodaenfermagem.cofen.gov.br/>. Acesso em 02/06/2020.

COHEN, Débora. *Coronavírus: por que a Covid-19 afeta tanto os profissionais de saúde?*, in BBC, 1º de maio de 2020, Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52119508>. Acesso em 02/06/2020.

COLABORA site. *O pandemônio dos tiroteios no Rio em meio à pandemia*. Disponível em: <https://projeto colabora.com.br/ods10/o-pandemio->

[nio-dos-tiroteios-em-meio-a-pandemia/](https://projeto colabora.com.br/ods10/o-pandemio-nio-dos-tiroteios-em-meio-a-pandemia/). Acesso em 01/06/2020.

COLLUCI, Claudia. *Medicina fica mais feminina, mas ainda é desigual*, in: Folha de São Paulo, 8 de março de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/03/medicina-fica-mais-feminina-mas-ainda-e-desigual.shtml>. Acesso em 01/06/2020.

Documentário O silêncio dos homens. Disponível em: <https://youtu.be/NRom49UVXCE>. Acesso em 01/06/2020.

EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda. (2007). *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Harvard: Harvard Business School Press.

ESTEVANS, Gabrielle. *Mulheres dominam mais de 70% da produção científica nacional, mas ainda enfrentam desafios de gênero*, in Hypeness. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2020/04/mulheres-dominam-mais-de-70-da-producao-cientifica-nacional-mas-ainda-enfrentam-desafios-de-genero/>. Acesso em 02/06/2020.

FENATRAD - Federação Nacional das trabalhadoras domésticas. Campanha "Cuida de quem te cuida". Disponível em: <https://www.cuidade-quemtecuida.bonde.org/>. Acesso em 01/06/2020.

FERRITO, Bárbara Ferrito; MAEDA Patrícia. *Na pandemia, por que serviço doméstico é classificado como essencial?*, in Carta Capital em 28 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/sororidade-em-pauta/na-pandemia-por-que-servico-domestico-e-classificado-como-essencial/>. Acesso em 03/06/2020.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). *Violência Doméstica durante a Pandemia de Covid-19*. Disponível em: <https://forum-seguranca.org.br/publicacoes/violencia-contra-meninas-e-mulheres/>. Acesso em 01/06/2020.

FRASER, Nancy. Feminismo, capitalismo e astúcia na história. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

FREIRE, Paulo. (1992) *A Pedagogia da Esperança: Um reencontro com a Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

GONZALES, Lelia. Racismo e sexismo na cultura brasileira in: *Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs*, 1984, p. 223-244.

HERNANDES, Elizabeth Sousa Cagliari; VIEIRA, Luciana. *A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19*. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>. Acesso em 02/06/2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa* 37, nº 132, p. 595-609, 2007.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Outras Formas de Trabalho*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em 28/05/2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Retrato das desigualdades de gênero e raça no Brasil*, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>. Acesso em 01/06/2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Vulnerabilidades das Trabalhadoras Domésticas no Contexto da Pandemia de COVID-19 no Brasil*. Parceria com ONU Mulheres, Nota técnica 75, de junho de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso em 13/06/2020.

KERGOAT, Danièle. (2000). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Em *Dictionnaire critique du féminisme*, por Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Daniele Sonotier, tradução: Miriam Nobre. Paris: Presses Universitaires de France.

LAUGIER, Sandra. L'importance de l'importance: Expérience, pragmatisme, transcendantalisme. *Multitudes*, nº 23, p. 153-167, 2005.

LAUGIER, Sandra. Entrevista em 21 de Mars de 2020 para a Revista Reporterre. *Le coronavirus nous fait comprendre que la vulnérabilité d'autrui dépend de la nôtre*. (L. Lavocat, Entrevistador). Disponível em: <https://reporterre.net/Le-coronavirus-nous-fait-comprendre-que-la-vulnerabilite-d-autrui-depend-de-la-notre>. Acesso em 25/05/2020.

LIMA, Mariana, *Como a pandemia tem afetado profissionais já invisíveis para a sociedade*, in Democracia e Mundo do Trabalho em 25 de maio de 2020. Disponível em: <http://www.dmtdebate.com.br/como-a-pandemia-tem-afetado-profissionais-ja-invisiveis-para-a-sociedade/>. Acesso em 28/05/2020.

MACHADO, Maria Helena (Coord.) (2017) *Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final*. Rio de Janeiro : NERHUS - DAPS -ENSP/Fiocruz.

MBEMBE, Achille. Necropolítica. *Arte e Ensaios - Revista do PPGAV/EBA/UFRJ*, nº 32, p. 123-151, dezembro 2016.

MAIOR, Jorge Souto; MAEDA, Patrícia. *Quantas mãos “empurraram” Miguel?.*, in Blog Jorge Luis Souto Maior em 05 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quantas-maos-em-purraram-miguel>. Acesso em 06/06/2020.

MELO, Hildete Pereira de. (2018) Histórias e memórias das lutas feministas no processo constitucional de 1985 a 1988: o papel do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). Em *Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes: 30 anos depois*, por Patrícia Tuma Martins Bertolin.

MELO, Hildete Pereira de. (2020). *A vida das mulheres em tempos de pandemia*. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/16797.pdf>. Acesso em 05/06/2020.

MENA, Fernanda. *Mulheres fazem jornada tripla, e home office na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça*, in Folha de São Paulo em 17 de maio de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml>. Acesso em 20/05/2020.

MPT - Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Conjunta 04/2020 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP.

Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-no-4-coronavirus-1.pdf>. Acesso em 01/06/2020.

MOLINIER, Pascale; PAPERMAN, Patricia. Descompartimentar a noção de cuidado?, *Revista Brasileira de Ciência Política*, p. 43-57, setembro-dezembro 2015.

MUJERES DEL SUR. *Movimentos sociais e populares formam redes de solidariedade para enfrentar o coronavírus*. Disponível em: <https://www.mujiresdelsur-afm.org/movimentos-sociais-populares-redes-solidariedade-coronavirus-covid19/>. Acesso em 03/06/2020.

NERI, Marcelo C. (2019) *A Escalada da Desigualdade - Qual foi o impacto da crise sobre a distribuição de renda e a pobreza?* Rio de Janeiro: FGV Social.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) - [Agenda de Trabalho Digno da OIT](#) e a [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável](#). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf. Acesso em 02/06/2020.

OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. *A Education at a Glance (EAG) 2019*. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en#page1. Acesso em 03/06/2020.

OMS – Organização Mundial da Saúde. *Coronavirus disease (Covid-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including*



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



key considerations for occupational safety and health. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-Covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0. Acesso em 01/06/2020.

ONU MULHERES. *Policy Brief: The impact of COVID-19 on Women*, 9 April 2020. Disponível em: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_Covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf. Acesso em 01/06/2020.

ONU MULHERES. *COVID-19: Mulheres à frente e no centro*, 27/03/2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/Covid-19-mulheres-a-frente-e-no-centro/>. Acesso em 01/06/2020.

POLANYI. (2000), Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. 2a ed. Fanny Wrabel vols. Rio de Janeiro: Campus.

PORTO, Noemia. Mulheres e mercado de trabalho: Pandemia e desigualdade de gênero in *Justiça e Cidadania* de 08 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-pandemia-e-desigualdade-de-genero/>. Acesso em 09/06/2020.

PORTUGAL, Sílvia. (2013). *Família e redes sociais: ligações fortes na produção de bem-estar*. Coimbra: Almedina.

PORTUGAL, Sílvia. O cuidado em casa e o cuidado da casa. *Debates* (Centro de Estudos Sociais), p. 17-19, Julho 2018.

REDE PETECA – *Chega de Trabalho Infantil*. Plataforma que visa à promoção dos direitos da criança e do adolescente e a erradicação do tra-

balho infantil no país a partir da comunicação. Disponível em: <https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/o-perigo-trabalho-infantil-domestico-dentro-e-fora-de-casa/>

SANTOS, Boaventura de Sousa. (1998). *Reinventar a democracia*. Lisboa: Gradiva.

SANTOS, Boaventura de Sousa. (2016). *A difícil democracia: reinventar as esquerdas*. São Paulo: Boitempo.

SANTOS, Boaventura de Sousa. (2018) Entre o medo e a esperança. Em *O fim do império cognitivo: A afirmação das epistemologias do Sul*, p. 473-485. Coimbra: Almedina.

SANTOS, Boaventura de Sousa. (2020). *A Cruel Pedagogia do Vírus*. Coimbra: Almedina.

SATAFLE, Vladimir. Bem-vindo ao Estado suicidário. Em *Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois*, p. 227-233. Bauru, São Paulo: Projeto Editorial Praxis, 2020.

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

SENNETT, Richard. (2004) Respeito: a formação do caráter em um mundo desigual. Rio de Janeiro: Record.

SENNETT, Richard. (2015). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 16ª ed. Rio de Janeiro: Editora Record Ltda.

TRONTO, Joan. Assistência Democrática e Democracias Assistenciais. *Sociedade e Estado* 22, p. 285-308, maio/ago 2007.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. *Estud. av.*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 57-72, Apr. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100057&lng=en&nrm=iso. access on 09 June 2020. Epub May 08, 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.005>

WOLLSTONECRAFT, Mary. (2016). *Reivindicação dos Direitos da Mulher, edição comentada do Clássico Feminista*. São Paulo: Boitempo.

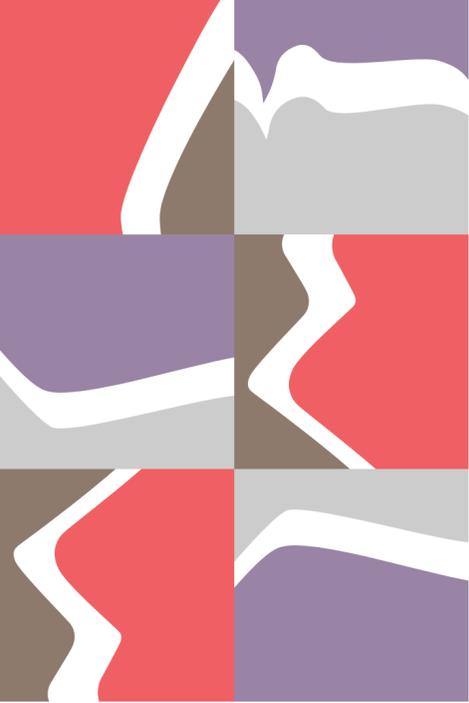
Notas:

- [1] A conquista da efetiva igualdade de gênero, no plano material, sob a perspectiva democrática, ainda é um processo em construção, marcado por muitas lutas, alguns avanços e ciclos de graves retrocessos. A centralidade da pessoa humana e de sua dignificação estão marcados nos diplomas internacionais, aos quais, em sua maioria, o Brasil se vincula. Os princípios fundantes da Constituição Federal de 1988 são marcos civilizatórios de igualdade e vinculativos a todas as esferas dos poderes públicos, ao mercado e a toda a sociedade: a dignidade da pessoa humana é o pilar do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF); uma sociedade “livre, justa e solidária” somente é possível se eliminados quaisquer tipos de preconceito e de discriminação (art. 3º, I e IV, da CF); todos

são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, incorporando a proteção à família “na pessoa de cada um dos que a integram” (arts. 5º, caput e I, c/c 226, §§ 5º e 8º, da CF); da centralidade do trabalho como valor social e espaço de dignificação da pessoa humana, de todos e todas. Além disso, a efetiva igualdade de gênero foi considerada crucial para o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável. É reconhecido como um objetivo transversal na **Agenda de Trabalho Digno da OIT** e como um objetivo-chave na **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** da ONU, sendo também incorporado nos outros dezesseis objetivos.

- [2] Fruto de um projeto de pesquisa no Brasil com mais de 40 mil pessoas em questões a respeito das masculinidades, foi produzido o documentário *O silêncio dos homens*, com apoio institucional, dentre outros, da ONU Mulheres e está disponível no Youtube. Com base na mesma pesquisa, foi também produzido um relatório baseado nesse estudo, com dados públicos por meio de um convênio com o Consórcio de Informações Sociais (CIS) da USPO.
- [3] Na primeira atualização de um relatório produzido a pedido do Banco Mundial, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) destaca que os casos de feminicídio cresceram 22,2%, entre março e abril deste ano, em 12 estados do país, comparativamente ao ano passado. Intitulado *Violência Doméstica durante a Pandemia de Covid-19*, o documento tem como referência dados coletados nos órgãos de segurança dos estados brasileiros.

- [4] Artigo originalmente publicado em 10 set. 2013, no periódico *Socialist Worker*. Tradução de Maíra Mee Silva e revisão técnica de Mariana Luppi.
- [5] Entrevista Sandra Laugier, dada em 21 de Mars de 2020 para a Revista Reporterre. “Le coronavirus nous fait comprendre que la vulnérabilité d'autrui dépend de la nôtre”. (L. Lavocat, Entrevistador).
- [6] Esta expressão foi retirada do projeto “Cuidar, verbo coletivo”, desenvolvido pela doutora em Antropologia Social e pesquisadora, Bruna Angotti, e pela doutora em Direito e pesquisadora, Regina Stela Corrêa Vieira. Acesso em formato podcast nas plataformas do *Spotify*, *Deezer* e *Soundcloud*.
- [7] “Racismo? No Brasil? Quem foi que disse? Isso é coisa de americano. Aqui não tem diferença porque todo mundo é brasileiro acima de tudo, graças a Deus. Preto aqui é bem tratado, tem o mesmo direito que a gente tem. Tanto é que, quando se esforça, ele sobe na vida como qualquer um. Conheço um que é médico; educadíssimo, culto, elegante e com umas feições tão finas... Nem parece preto (...) Mas é justamente aquela negra anônima, habitante da periferia, nas baixadas da vida, quem sofre mais tragicamente os efeitos da terrível culpabilidade branca. Exatamente porque é ela que sobrevive na base da prestação de serviços, segurando a barra familiar praticamente sozinha. Isto porque seu homem, seus irmãos ou seus filhos são objeto de perseguição policial sistemática (esquadrões da morte, “mãos brancas estão aí matando negros à vontade; observe-se que são negros jovens, com menos de trinta anos. Por outro lado, que se veja quem é a maioria da população carcerária deste país)” (GONZALEZ 1984). O texto é da Antropóloga Social Lélia Gonzales de 1984 e, infelizmente, nos fala muito do que é o Brasil atual.
- [8] Torna-se ainda mais aflitiva a situação no Brasil neste momento em que a crise sanitária em escala global é intensificada por outras crises, ao que o filósofo Vladimir Satafle denominou de um “estado suicidário” (SATAFLE, 2020) alheio ao sofrimento da maior parte da população brasileira, que de longa data é carente de serviços públicos essenciais, convivendo com a falta ou insuficiência de necessidades das mais básicas, como de água e saneamento básico, a precariedades de toda ordem nas condições de trabalho (e falta de), de moradia, de segurança e de acesso a adequados sistemas de saúde nas vidas cotidianas.
- [9] Necropolítica e necropoder são termos utilizados pelo filósofo Achille Mbembe para “explicar as várias maneiras pelas quais, em nosso mundo contemporâneo, armas de fogo são implantadas no interesse da destruição máxima de pessoas e da criação de ‘mundos de morte’, formas novas e únicas da existência social, nas quais vastas populações são submetidas a condições de vida que lhes conferem o *status* de “mortos-vivos” (MBEMBE, 2016), p.146.
- [10] O site *Colabora* mostra pesquisa que revela que 14% das unidades de saúde da cidade foram afetadas por tiroteios durante a quarentena. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods10/o-pandemonio-dos-tiroteios-em-meio-a-pandemia/>.
- [11] Para além da solidariedade assistencialista pregada pelo capital, as iniciativas unem informação e ação política para mostrar que o problema da crise é a desigualdade social provocada pelo sistema”. Disponível em: <https://www.muieresdelsur-afm.org/movimentos-sociais-populares-redes-solidariedade-coronavirus-covid19/>.



- [12] A “crise da democracia liberal”, aqui entendida como democracia representativa, se torna cada vez mais evidente nos tempos atuais por não garantir as condições de sua sobrevivência perante os múltiplos “fascismos sociais”, conforme acentua Boaventura de Sousa Santos. Para Boaventura, precisamos “democratizar a democracia” na direção de uma democracia participativa, com efetiva participação cidadã. Nessa medida, “os movimentos sociais, pela intensidade que emprestam às reivindicações temáticas, têm sido fundamentais para renovar a agenda política e, desse modo, ampliar significativamente o campo do político”. Conforme Boaventura, “os movimentos sociais, pela intensidade que emprestam às reivindicações temáticas, têm sido fundamentais para renovar a agenda política e, desse modo, ampliar significativamente o campo do político” (SANTOS, 2016).
- [13] A obra traz uma análise minuciosa e criativa da formação da economia capitalista de mercado, com foco na Revolução Industrial.
- [14] *A vida das mulheres em tempos de pandemia*. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/16797.pdf>.
- [15] Lembremos a longa história de luta feminista, com marcos históricos na figura de Olympe de Gouges (autora dentre outros textos, *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã*, 1791), enforcada em praça pública pelo seu ativismo e suas ideias libertárias e de Mary Wollstonecraft (autora, dentre outros, de *Reivindicação do direito da mulher*, 1792), em seu protesto publicado após dois anos da promulgação da Constituição Francesa que trouxe o marco revolucionário burguês dos preceitos de **liberdade**,

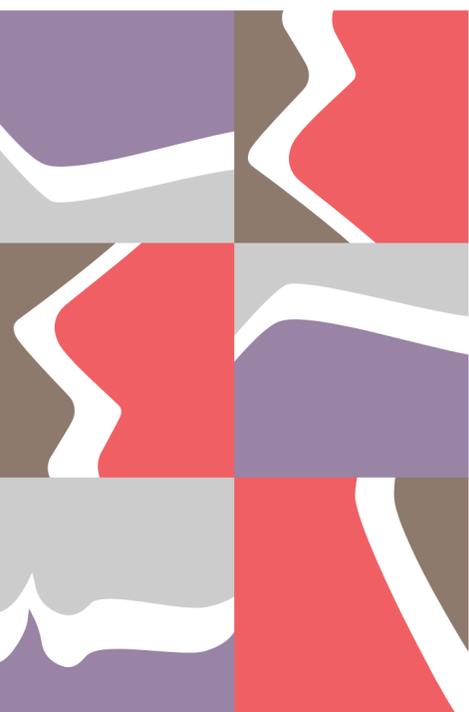
igualdade e fraternidade e que, ao mesmo tempo que se diziam universais, excluíram a mulher dos mesmos direitos. Trata-se de um tempo histórico em que a mulher estava excluída da educação formal, das universidades e das possibilidades de uma carreira de nível superior, e que o casamento a transformava numa dependente legal do marido, não podendo gerir os próprios bens nem trabalhar sem consentimento.

- [16] Somente a partir de 2001, a PNAD introduziu o quesito do tempo consumido na realização de afazeres domésticos, possibilitando um estudo sobre o uso do tempo no trabalho doméstico, antiga demanda de pesquisadoras feministas (BRUSCHINI, 2006).
- [17] Disponível em Carta Capital de 28 de maio de 2020, coluna Sororidade em pauta.
- [18] Fernanda Mena. Mulheres fazem jornada tripla, e home office na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça, in *Folha de São Paulo* em 17 de maio de 2020.
- [19] Noemia Porto. Mulheres e mercado de trabalho: Pandemia e desigualdade de gênero in *Justiça e Cidadania* de 08/06/2020.
- [20] Fonte: site OIT.
- [21] O *Retrato* traz dados para o período de 1995 a 2015 em doze blocos temáticos. São eles: População; Chefia de Família; Educação; Saúde; Previdência e Assistência Social; Mercado de trabalho; Trabalho Doméstico Remunerado; Habitação e Saneamento; Acesso a Bens Duráveis e Exclusão Digital; Pobreza, Distribuição e Desigualdade de Renda; Uso do Tempo;



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

ações institucionalizadas
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



e Vitimização". O projeto nasceu em 2004 e atualmente é resultado de uma parceria entre Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres) e SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania).

- [22] *A Education at a Glance (EAG)* é uma publicação da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que reúne estatísticas educacionais do Brasil e mais de 40 países, no âmbito do Programa de Indicadores dos Sistemas Educacionais (INES). É divulgada anualmente, com objetivo de oferecer uma visão geral dos sistemas educacionais dos países participantes, possibilitando a comparação internacional.
- [23] Gabrielle Stevans. *Mulheres dominam mais de 70% da produção científica nacional, mas ainda enfrentam desafios de gênero*, in Hypheness. Disponível em: <<https://www.hypheness.com.br/2020/04/mulheres-dominam-mais-de-70-da-producao-cientifica-nacional-mas-ainda-enfrentam-desafios-de-genero/>>.
- [24] Rodrigo Carelli. Primeiras linhas de um Direito Ecológico do Trabalho: lições da pandemia, in *Democracia e Mundo do Trabalho*, de 15 de maio de 2020.
- [25] O IPEA (Nota Técnica 75) adota como tipologia para o trabalho doméstico e de cuidados domiciliares *“aquelas atividades que envolvem tanto o cuidado com o espaço doméstico (limpeza, cozinha, roupas) como o trabalho de cuidado de pessoas, sejam elas dependentes ou não, com mais intensidade direcionado a crianças, idosos, pessoas com algum tipo de defi-*

ciência ou doentes. Entram nessa categoria as trabalhadoras domésticas (mensalistas ou diaristas), as cuidadoras domiciliares, as babás, as cozinheiras, os caseiros, os motoristas particulares e aqueles trabalhadores que prestam serviços na manutenção diária dos edifícios onde as famílias habitam (zeladores, porteiros, pessoal da limpeza, etc). Como se pode ver em Pinheiro et. al (2019), a maior parte desta categoria se concentra no trabalho doméstico tradicional, no serviço de babás e, mais recentemente, no de cuidadoras domiciliares”.

- [26] No Brasil, o trabalho doméstico está incluído na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), Decreto 6.481/2008, que regulamentou pontos da Convenção 182 da OIT. Contudo, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2014, apontavam a vergonhosa estatística de cerca de 174.468 crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos ocupados no serviço doméstico no país, sendo a imensa maioria meninas negras (Fonte: [Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil - FNPETI](#)). Disponível em: <https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/o-perigo-trabalho-infantil-domestico-dentro-e-fora-de-casa/>.
- [27] “Segundo a legislação vigente (Lei Complementar no 150/2015), a exigência de formalização de vínculos trabalhistas só se dá àquelas trabalhadoras que exercem suas atividades no mesmo domicílio por três ou mais dias na semana. Para 44% das trabalhadoras, portanto, não existe proteção legal que assegure a formalização de vínculos de trabalho e não há obrigatoriedade para que os empregadores assinem suas carteiras de trabalho ou contribuam para sua proteção social e trabalhista. Nesse

contexto, a garantia de qualquer nível de proteção social acaba recaindo sobre a própria trabalhadora, que pode, quando possível, aderir como contribuinte individual ao sistema da Previdência Social ou ao Programa de Microempreendedor Individual (MEI). Em ambos os casos, a contribuição mensal deve ser feita pela própria trabalhadora, e são assegurados direitos previdenciários (como aposentadoria, salário-maternidade ou auxílio-doença), mas não são garantidos quaisquer tipos de direitos trabalhistas. Dado o custo e as dificuldades de contribuição individual, apenas 24% das diaristas, em 2018, estavam protegidas pela Previdência Social (mediante carteira de trabalho assinada ou contribuição individual), sendo que, destas, somente 9% possuíam carteira assinada, e, portanto, direitos trabalhistas” (Fonte: NT 75/2020, IPEA).

- [28] Mariana Lima, *Como a pandemia tem afetado profissionais já invisíveis para a sociedade*”, in *Democracia e Mundo do Trabalho*, de 25 de maio de 2020.
- [29] No texto *Quantas mãos “empurraram” Miguel?*, os Juízes do Trabalho Jorge Souto Maior e Patrícia Maeda enfatizam: “É bem verdade que a pandemia evidencia a centralidade da reprodução social para a manutenção da vida, sobretudo porque, obrigados a (ou privilegiados por) ficar em casa, uma parcela da sociedade começa a enxergar que não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos. Se o trabalho reprodutivo é essencial, não havendo a possibilidade de manter a vida sem a sua execução, fato é que, em geral, ele pode ser assumido pelos residentes da casa para se proporcionar o direito ao isolamento social às trabalhadoras

domésticas, que também têm suas necessidades pautadas pela situação atual (creches e escolas fechadas, suspensão repentina da rede de apoio pelo isolamento etc.)”. Disponível em < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quantas-maos-empurraram-miguel>>

- [30] Fonte: site BBC.
- [31] Elizabeth Sousa Cagliari Hernandez e Luciana Vieira. *A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19*. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>.
- [32] Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>.
- [33] Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), de 6 de abril, com dados reunidos no Observatório da Enfermagem.
- [34] Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>.
- [35] Entrevista Sandra Laugier, dada em 21 de março de 2020 para a Revista francesa Reporterre. “Le coronavirus nous fait comprendre que la vulnérabilité d’autrui dépend de la nôtre”. (L. Lavocat, Entrevistador).

* Artigo publicado originalmente na Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t.L., p. 265-310, jul. 2020.

GÊNERO, PERSPECTIVA E PODER

O dilema da escolha da mulher atleta: entre competir e parir. Questões legais e jurisprudenciais *

Por Natália Queiroz Cabral Rodrigues ** e Marcos Ulhoa Dani ***

** Natália Queiroz Cabral Rodrigues (Juíza do Trabalho do TRT da 10ª Região. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG.)

*** Marcos Ulhoa Dani (Juiz do Trabalho do TRT da 10ª Região. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Anhanguera-Uniderp. Membro da ANDD.)

1- Introdução

O presente artigo pretende promover uma reflexão sobre a condição da atleta brasileira quando se depara com a gravidez e como a legislação protege (ou não protege) o nascituro de uma mulher que tenha como profissão o desenvolvimento de alguma modalidade esportiva.

O trabalho desportivo como ocupação profissional feminina é situação extremamente recente em terras brasileiras. A possibilidade e a abertura para o trabalho feminino no esporte tem sido lento e paulatino, em que pesem os inegáveis progressos neste campo, que só tomaram corpo a partir das últimas duas décadas do século passado.

Nos idos de 1940, na cidade do Rio de Janeiro, as jogadoras de futebol do time Primavera Atlético Clube faziam sucesso e alcançaram grande destaque no esporte, tendo jogado campeonatos inclusive em outros estados brasileiros.

No livro *Evas do Gramado*^[1], o autor narra a trajetória do time, as dificuldades, os sucessos e a proibição da prática do esporte, que sobreveio em razão de um Decreto-Lei, editado pelo governo da época, cuja presidência era ocupada por Getúlio Vargas.

No que dizia respeito à prática de esportes pelas mulheres, disse o referido Decreto-Lei, tombado sob o número 3.199/1941:

“Às mulheres não se permitirá a prática de desportos incompatíveis com as condições de sua natureza, devendo, para este efeito, o Conselho Nacional de Desportos baixar as necessárias instruções às entidades desportivas do país”.

O percurso histórico, ainda que brevemente mencionado, é fundamental para a reflexão acerca das dificuldades sociais e, também, jurídicas encontradas pelas mulheres que desejavam praticar algum esporte, fosse por prazer ou como profissão.

Como definir um esporte “incompatível com a condição da natureza feminina”? A quem estava destinada tal norma proibitiva e ao mesmo tempo limitante? Aos homens, às famílias ou às mulheres?

A pesquisadora Giovana Capucim e Silva tentou desvendar este enigma e a partir de seus estudos publicou a obra *Mulheres Impedidas: A proibição do futebol feminino na imprensa de São Paulo*.

Segundo a autora:

“(…) mesmo com a proibição do esporte no País, as mulheres nunca pararam de jogar futebol. Seja na várzea ou em eventos de caridade, elas sempre desafiavam a tensão entre a “essência feminina” idealizada pela Era Vargas e a reafirmação da masculinidade presente nos jogos.”

Complementando, a historiadora ainda afirma que:

“A resistência do Estado, muitas vezes, era o menor obstáculo que elas encontravam para poder jogar futebol (...) Os olhares e comentários repressores recebidos das famílias, amigos e companheiros(as) podiam pesar-lhes muito mais do que qualquer resolução de órgãos estatais”.

As mulheres ficaram por 40 anos (de 1941 até 1979) sem poder praticar formalmente o futebol, pois este foi considerado um esporte masculino, o que acarretou um atraso substancial no desenvolvimento do esporte no Brasil, o que não ocorreu com outras modalidades. Somente em 1983 ^[2] o tema volta à baila no cenário legislativo brasileiro e a prática do esporte foi regulamentada para as mulheres. Como registra a autora Camila Pisani: “Essa proibição só deixou de existir (...) após muita luta, resistências e até inúmeros casos de polícia” ^[3].

Um ponto por demais importante diz respeito ao momento histórico no qual surge o decreto-lei que pendurou as chuteiras das meninas: o futebol como esporte tinha chegado há pouco no Brasil, com ênfase nas cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo e era considerado um hobby, uma diversão e não uma profissão.

A classe economicamente mais favorecida é que poderia dedicar-se a distrações deste tipo e esta sociedade dominante e masculina não desejava que suas mulheres se inserissem neste contexto, nem como torcedoras, quiçá como jogadoras. ^[4]

O decreto-lei mencionado sequer precisou determinar expressamente a proibição de que mulheres jogassem futebol ou que praticassem um determinado esporte, pois a redação do referido artigo 54 impedia a prática de desportos “incompatíveis com as condições” da natureza das mulheres. O estabelecimento de um conceito aberto prejudicou ainda mais as pretensões desportivas das mulheres, pois a interpretação era acerca de um conceito indeterminado.

A partir de então, a sociedade patriarcal encarregou-se de proibir, de evitar e de excluir a participação feminina no esporte.

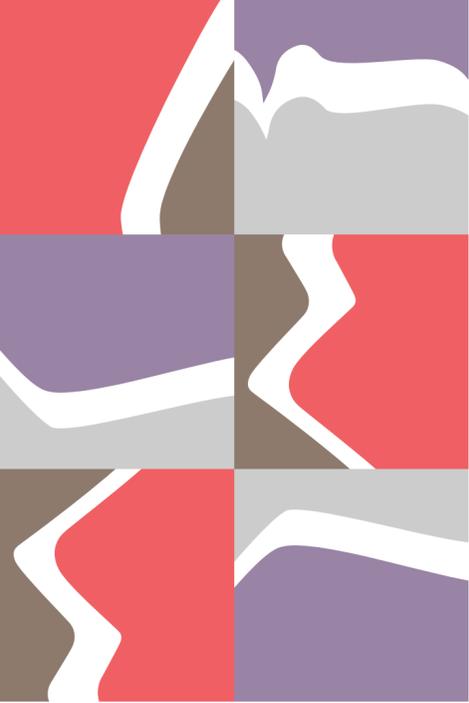
A atleta brasileira, como se vê, desde sempre percorreu caminhos tortuosos se pretendesse seguir a carreira profissional e viver a partir do esporte, pois facilmente pode-se concluir que a sociedade da época pretendia deixar a mulher fora do espaço esportivo profissional. Tal sentimento levou à ausência de proteção jurídica adequada e à falta de contemporaneidade dos normativos protetivos existentes, demandando atualização legislativa, contratual e social para a adequada formação de novos parâmetros, inclusive na seara interpretativa.

A reflexão torna-se mais profunda quando a condição de profissional do esporte inclui a condição de mãe.

2 – Dificuldades no mercado de trabalho para a mulher atleta. A difícil escolha entre parir e competir. Questões legais, jurisprudenciais e contratuais.

Como consequência das dificuldades históricas da inserção feminina no mundo desportivo, a profissionalização das mulheres segue extremamente atrasada. Conforme relatório e pesquisa realizados pela *FIFPRO*, que é uma associação internacional de atletas de futebol, o maior desejo das jogadoras de futebol é a profissionalização. Segundo o relatório, em grande parte das nações praticantes do desporto, às mulheres ainda é negada a profissionalização, classificando suas disputas somente como competições amadoras. Segundo a pesquisa mencionada, que ouviu atletas de 186 seleções nacionais femininas de futebol, a maior preocupação das jogadoras é a profissionalização do esporte, pois, assim, haveria a possibilidade de recebimento de salários, proteção da seguridade social e um ganho maior que não tem nada a ver com valores pecuniários: respeito ^[5].

Em alguns países, a condição de profissionais é um requisito, inclusive, para o estabelecimento de sindicatos profissionais. No Brasil, o estabelecimento de um vínculo de emprego é condição indispensável para acesso a proteções sociais básicas, seja em âmbito trabalhista, seja em âmbito previdenciário. Ou seja, como se vê, antes de qualquer pleito de direitos fundamentais de segunda dimensão, as mulheres ainda batalham pelo direito de *existirem* profissionalmente no desporto.



A existência de normas constitucionais e infraconstitucionais não possui o condão de atribuir as mulheres o exercício pleno de seus direitos, inclusive no que diz respeito à maternidade. A realidade é mais complexa do que previsões legais. A maternidade, muitas vezes, se torna um obstáculo para a carreira desportiva profissional de uma mulher atleta, por preconceito de mercado, ausência de proteção social ou coletiva. Um exemplo muito claro disso ocorreu com a desportista americana de atletismo, Allyson Felix. Allyson é a única mulher a conquistar nada menos que seis medalhas de ouro olímpicas. Ela ainda ostenta 12 títulos mundiais em sua categoria.

Mesmo assim, no momento no qual decidiu ser mãe, houve, por parte de sua maior patrocinadora, uma gigante da indústria de material esportivo, tentativa de redução dos valores que lhe eram pagos a título de patrocínio, da ordem de 70%, após ter dado a luz. Algumas outras atletas, na mesma situação, resolveram romper seus contratos de patrocínio com a mesma empresa, para expor a situação perante a imprensa. A multinacional, após a exposição, resolveu rever suas políticas em relação à maternidade das atletas por ela patrocinadas^[6].

Após batalha com a sua patrocinadora, a atleta e mãe Allyson venceu resistências e conseguiu que a empresa mudasse a sua política e não mais imprimisse cláusulas de redução de ganhos por perda de performance se as suas atletas ficassem grávidas, por um período de 18 meses, sendo oito desses meses antes do parto^[7].

O mais importante a se pensar diz respeito ao afastamento do atleta por motivos de saúde, que em muitos casos pode determinar o afastamento

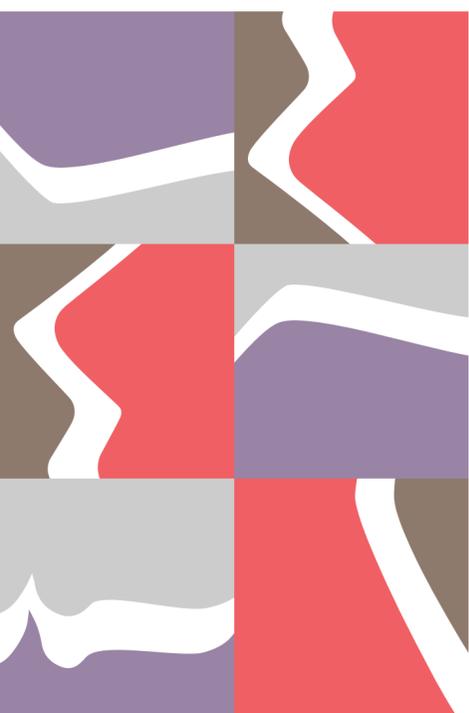
de treinos e competições por um ano ou mais. Traçando-se um paralelo: se o motivo do afastamento ou mesmo diminuição do rendimento for a maternidade ou a maternagem, as mulheres, o nascituro e sua família não deveriam sofrer discriminação, se na doença não sofrem. Deveria ser oferecida a proteção.

A Consolidação das Leis do Trabalho possui capítulo próprio (III) sobre o trabalho da mulher, cujo título é “Da proteção do Trabalho da Mulher”, compreendendo os artigos 372 a 401. Especificamente no artigo 391 declara-se não ser justo motivo para a rescisão contratual o simples estado gravídico da trabalhadora, assim como o fato de ter contraído matrimônio. Já no artigo 391-A estipula-se a estabilidade provisória à trabalhadora gestante, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso prévio, indenizado ou trabalhado.

O C. Tribunal Superior do Trabalho, ao editar a Súmula 244, assim preconizou o entendimento daquela corte, nos idos de 2012:

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

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).



II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

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”.

O item III do verbete sumular deixava claro que até mesmo nos contratos por prazo determinado o estado gravídico prevalecia ante a data certa para o término do contrato e promoveria a prorrogação do prazo final.

Tal entendimento estaria compatível com o item I da referida súmula, pois uma vez concedido o aviso prévio, o contrato que anteriormente não tinha termo final, passa a ter e, mesmo assim, a estabilidade conferida a trabalhadora gestante permaneceria.

Em decisão proferida em 19/05/2020, pela Sétima Turma do C.TST, e veiculada na página do tribunal na *internet*, a Corte reconheceu o direito à estabilidade provisória a uma trabalhadora que engravidou no bojo de um contrato de experiência, sob o argumento de que a estabilidade provisória se destinava também ao nascituro, e não só à mãe. Nestes casos de contrato de experiência, haveria a justa expectativa de contratação após o término do ajuste, caracterizando-se como arbitrária a dispensa após o fim do período, para fins de estabilidade em virtude da gestação.

Todavia, é importante destacar que o referido entendimento não é o mesmo em relação a outros contratos por prazo determinado. No que pertine a outros contratos de prazo determinado, o posicionamento do Pleno do C. TST foi externado no IAC (Incidente de Assunção de Competência) **5639-31.2013.5.12.0051**, decidido pelo Tribunal Pleno do TST, que tem observância obrigatória e vinculante, nos termos do art. 947, §3º, do CPC. No referido julgado, cujo acórdão foi publicado na data recente de 29/07/20, entendeu-se que a empregada contratada a título de experiência tinha a legítima expectativa de ser efetivada em um contrato de prazo indeterminado, tal como decidido pela 7ª turma do TST, mas tal fato não ocorria com a trabalhadora temporária, contratada sob a égide da lei 6.019/74, em um contrato de prazo determinado. A empregada contratada sob este regime já teria ciência da transitoriedade do vínculo de emprego, não se podendo falar, ao fim e ao cabo, em dispensa arbitrária ao final do ajuste. Neste sentido, o TST fixou a seguinte tese vinculante:

“É inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”

Seguindo tal entendimento, a 4ª turma do TST, posicionou-se no seguinte sentido, decretando o chamado *overruling* (superação de tese firmada) acerca do disposto no item III, da Súmula 244 do TST:

“[...] 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I)

Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, “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”. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, “b”, do ADCT. II) **A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a**

anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III)

A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege **como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa – como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras.** IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, **diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato).** Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) Atese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece.” (TST-RR-1001175-75.2016.5.02.0032, 4ª Turma, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 4/8/2020.) - grifamos

O entendimento do julgado acima transcrito, em seus termos, seria no sentido de que a Súmula 244, item III, do TST, estaria em choque com a tese fixada pelo STF no Tema 497 de repercussão geral. Entendeu-se, conforme julgamento retro, que a terminação de um contrato de prazo determinado pelo atingimento de seu termo final não se daria por ato volitivo do empregador, mas sim por ajuste do seu termo final pela vontade de ambas as partes (empregada e empregador).

Nesta compreensão, a turma do TST entendeu que não haveria dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas sim terminação do contrato pelo ad-

vento do seu termo final, o que não geraria a proteção do art. 10, II, “b”, do ADCT. Ou seja, entendeu-se que, no contrato de prazo determinado, só haveria a estabilidade contratual se a dispensa ocorresse por vontade do empregador, sem justa causa, antes do termo final do contrato de trabalho por prazo determinado.

Como se vê, atualmente, há uma tendência jurisprudencial pela inaplicabilidade da estabilidade da gestante em contratos de prazo determinado, com a exceção do contrato de experiência, no qual há uma legítima expectativa de continuidade do contrato, quando do seu termo.

A lei que cuida dos contratos do atleta profissional (Lei 9.615-98, popularmente conhecida como Lei Pelé) enumera no artigo 28, §4º alguns dos direitos destinados ao atleta profissional, indicando as normas gerais trabalhistas e da seguridade social como regras subsidiárias, ressalvadas as peculiaridades da norma específica, mas citando, por exemplo, férias de 30 dias, repouso semanal remunerado e jornada de 44 horas semanais.

Não há menção específica a atleta do sexo feminino ou a direito conferido a atleta gestante, presumindo-se, portanto, que as normas previstas na CLT e nas Leis 8.213/91 e 8.212/91 sejam plenamente aplicáveis aos contratos firmados com as atletas femininas. Por critério hierárquico de solução de antinomias aparentes, a lei especial também se submete às regras constitucionais, em especial nos artigos 6º, 7º e 8º da CRFB/88.

Os contratos firmados com os atletas, como regra, sejam homens ou mulheres, são por prazo determinado, sendo comum em algumas mo-

dalidades que a transferência de local da prestação de serviços e do tomador de serviços se altere com frequência. Uma outra particularidade muito comum nos contratos de atletas profissionais é o contratoparalelo de cessão de direitos de imagem, para exploração da imagem da (o) atleta e que, de acordo com a previsão do art. 87-A, da Lei 9.615/98, detém natureza civil. Segundo o parágrafo único do mesmo dispositivo legal, o valor do contrato de imagem não poderá ultrapassar 40% da remuneração total paga à (ao) atleta.

Neste particular, cabe lembrar que a Previdência Social detém como base de cálculo do benefício previdenciário do salário-maternidade somente o salário de contribuição. De acordo com o art. 73, III, da lei 8.213/91, o benefício do salário-maternidade será de 01/12 da soma dos últimos 12 salários de contribuição da empregada atleta, sendo que o art. 28, I, da lei 8.212/91 deixa claro que o salário de contribuição somente é formado pelos valores recebidos a título de *retribuição ao trabalho*, o que leva à pacífica interpretação de que os montantes que compõem o cálculo do salário de contribuição são somente aqueles valores recebidos a título retributivo salarial.

Em outras palavras, não fará parte da base de cálculo do salário de contribuição, para futuro cálculo do benefício do salário-maternidade, eventuais recebimentos de índole civil, tais como os montantes auferidos pelas atletas a título de cessão de direito de imagem e eventual repasse do chamado direito de arena, parcela também reconhecida pela lei como de natureza cível.

Diante desta realidade, o que acontece com a mulher, atleta, que após ter firmado um contrato de trabalho com base na Lei 9.615/98, descobre-se grávida? E quais medidas de contorno se podem tomar para garantir um mínimo de estabilidade contratual e garantia de rendimentos integrais durante um eventual período de gravidez, consideradas as peculiaridades legais do contrato especial de trabalho desportivo?

É pertinente a reflexão, pois programar uma gravidez, para a profissional atleta, seria o mesmo que interromper a carreira no momento de possível maior performance desportiva e de maiores ganhos, frisando que, a rigor, o ápice desportivo da atletaprofissional coincide com o momento biológico mais adequado à concepção. A possibilidade de congelamento de óvulos para uma gestação posterior parece, atualmente, ser financeiramente inviável, em um cenário em que as atletas ainda lutam por salários e profissionalização. Observa-se, ainda, que, geralmente, a carreira dosdesportistas de alto rendimento é extremamente curta. Neste sentido, manifestou-se a jogadora americana *Phoebe Right*:

“Em entrevista ao jornal “The New York Times”, a atleta Phoebe Wright, que foi patrocinada pela Nike de 2010 a 2016, resumiu o pensamento de algumas atletas que pensam em engravidar. “Ficar grávida é o beijo da morte para uma atleta mulher. Se eu engravidasse, não contaria para a Nike de jeito nenhum”, disse.”^[8]

Diante deste cenário, a reflexão faz-se necessária.

A gravidez é um fato que não se esconde por muitos meses e requer cuidados, ainda que a mulher possa atuar profissionalmente sem qualquer problema; mas, ao se pensar numa atleta, a depender da modalidade, a atuação profissional estará comprometida e dentro de pouco tempo, interrompida.

O desempenho de uma atleta grávida não será o mesmo e, além disso, há o risco de causar prejuízo a saúde da mãe ou do bebê, motivo pelo qual a mulher terá que se afastar do trabalho, em licença, muito antes do que outra profissional que não necessite de desempenho físico para trabalhar.

E este é um primeiro ponto assertivo: a mulher ocupa a posição de atleta profissional e, assim, tem sua fonte de subsistência e realização no esporte, que pode (e deve) ser a atividade profissional, se assim for por ela escolhida, tal como acontece com muitos atletas do sexo masculino.

Sendo o esporte a atividade profissional escolhida pela mulher, ela tem o direito de procriar e cuidar de sua prole, com a preservação do seu emprego e a manutenção de seus rendimentos, para proporcionar uma existência digna ao nascituro e, assim que possível, retornar aos treinos e as competições.

Numa situação de normalidade, a gravidez afastará a mulher dos campos, das quadras, das piscinas, das competições, em média por um ano, o que aparentemente pode ser muito, mas em várias situações um afastamento de igual período ocorre para tratamento de lesões e os atletas retornam normalmente às suas atividades.

Quando o homem é o atleta profissional, normalmente o que assistimos são as esposas e os filhos, ainda pequenos, nas arquibancadas, torcendo, sem que haja necessidade de interrupção da carreira em prol da paternidade.

Pergunta-se, então: por que não retornar após o parto?

A difícil escolha entre parir e competir deve restringir-se a questões profissionais, deve ser uma escolha da mulher atleta, que pode se programar, para decidir qual o momento mais adequado para afastar-se dos treinos e cuidar do filho, porém, não poderá ser uma escolha evitada de vício de vontade, em razão de questões financeiras.

A escolha jamais poderá levar em consideração a diminuição dos valores pagos, porque a profissional estará fora das partidas, das competições, durante parte da gestação e no pós-parto, a depender da orientação médica. Fora isto, é preciso ser garantido o direito não só à maternidade, mas, também, à maternagem, com possibilidade, por exemplo, de pausas para a amamentação da criança, nos termos do art. 396 da CLT. Não estamos tratando de situação imprevisível ou inadiável que gerasse, por exemplo, nos contratos de cessão de imagem, uma aplicação de “Teoria da Imprevisão” ou revisão do contrato por onerosidade excessiva.

A maternidade, em sendo a opção da mulher, é um processo fisiológico natural na vida humana, capaz de gerar a sensação de pertencimento familiar e, ao fim e a cabo, propiciar a perpetuação da espécie e da

família, que detém especial proteção do Estado, nos termos do art. 226 da CRFB-88.

Os rendimentos na maternidade devem ser preservados, mesmo em se tratando de contrato de prazo determinado, seja no que toca à remuneração composta por salário-base, direitos de imagem ou outras gratificações pagas por patrocinadores, uma vez que a mulher tem o direito de ser mãe e este fato não pode ser motivo para minorar sua condição de profissional, especialmente em relação àquelas parcelas de recebimento incondicionado. O que deve ser verificado é quem será responsável pela manutenção dos ganhos pecuniários da atleta, durante o seu período de afastamento.

Um primeiro ponto primordial, como visto, é a necessária profissionalização da condição da mulher atleta, como condição básica da gestão de sua carreira. Ou seja, a atleta deve ser segurada da Previdência Social, pelo estabelecimento de um vínculo de emprego desportivo. Uma vez reconhecida tal relação empregatícia, à mulher será garantido o salário-maternidade pela Previdência Social, mesmo se o contrato de trabalho desportivo cesse pelo seu termo final, como parece ser a tendência do posicionamento jurisprudencial do TST na matéria, como visto acima. É o chamado “período de graça” da Previdência Social, previsto, neste caso, no art. 15, incisos I e II, da Lei 8.213/91. O valor do salário-maternidade para a segurada empregada será igual à sua remuneração anterior ao afastamento, no caso de salário fixo, nos termos do art. 206 da IN 77/2015, instrução esta que remete ao limite máximo o valor do

teto fixado no art. 37, XI, da CRFB- 88, em cominação com o art. 248 da mesma Carta Magna. Neste ponto é importante lembrar que o salário-maternidade não está sujeito à limitação do teto de benefícios geral da Previdência Social, posicionamento este consagrado há cerca de duas décadas pelo STF, no julgamento da ADI 1946-5/DF, de relatoria do Exmo. Ministro Sidney Sanches. Na oportunidade, destacam-se trechos da ementa daquele julgamento histórico:

*“EMENTA: - DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez **menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária**. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6º determina: **a proteção à maternidade deve ser realizada “na forma desta Constituição”, ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: “licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias”**. 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que*

o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária.” - grifamos.

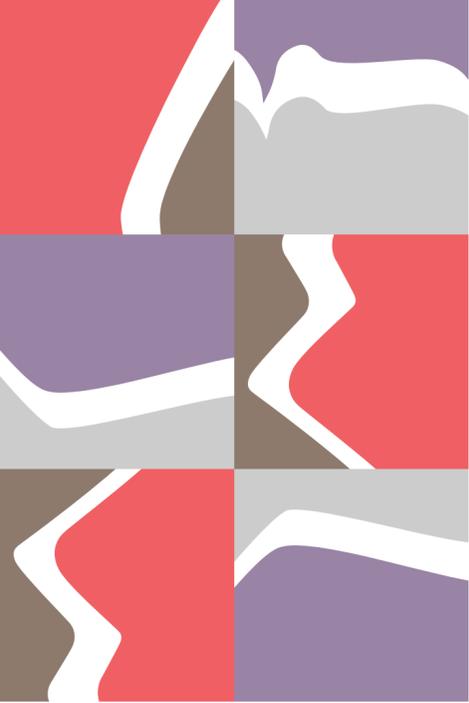
Ou seja, percebe-se, por aquele julgamento plenário da Corte Máxima da Nação, que a obrigação de manutenção de patamares salariais durante a licença maternidade é obrigação do Estado, eis que o salário-maternidade reveste-se muito mais como um encargo previdenciário do que trabalhista propriamente dito. Assim, é cabível a interpretação, analisando o ponto de vista da relação de trabalho e a interpretação jurisprudencial prevalente e atual do TST, que, ausentes previsões contratuais ou coletivas mais benéficas, caberia à UNIÃO garantir não só os salários fixos da atleta grávida durante o seu afastamento gestacional e pós-parto, bem como a UNIÃO seria responsável pelo pagamento de salários à atleta durante o período de estabilidade remanescente após o parto, mesmo que o contrato de trabalho desportivo tenha sido extinto pelo seu termo final de contrato de prazo determinado que é.

Este entendimento, de certa forma, foi corroborado pelo E. STF, no julgamento do Tema 72 de Repercussão Geral (RE 576.967, julgado em 04/08/20), no qual se declarou ainconstitucionalidade de dispositivos da Lei Orgânica da Seguridade Social (Lei 8.212/1991) que instituíam a cobrança da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade. Segundo informações colhidas no painel de notícias do sítio eletrônico do STF:

“No voto condutor da decisão, o relator do RE, ministro Luís Roberto Barroso, destacou que a Constituição Federal e a Lei 8.212/1991 preveem como base de cálculo da contribuição previdenciária os valores pagos como contraprestação a trabalho ou serviço prestado ao empregador, empresa e entidade equiparada. No caso da licença- maternidade, no entanto, a trabalhadora se afasta de suas atividades e deixa de prestar serviços e de receber salários do empregador. Portanto, o benefício não compõe a base de cálculo da contribuição social sobre a folha salarial. “O simples fato de que a mulher continua a constar formalmente na folha de salários decorre da manutenção do vínculo trabalhista e não impõe natureza salarial ao benefício por ela recebido”, ressaltou. O relator salienta que a regra questionada (artigo 28, parágrafo 2º, da Lei 8.212/1991) cria, por lei ordinária, nova fonte de custeio da seguridade social diversa das previstas na Constituição Federal (artigo 195, inciso I, alínea ‘a’). De acordo com a norma constitucional, a criação de outras fontes destinadas a garantir a manutenção ou a expansão da seguridade social exige a edição de lei complementar.

Discriminação da mulher no mercado de trabalho

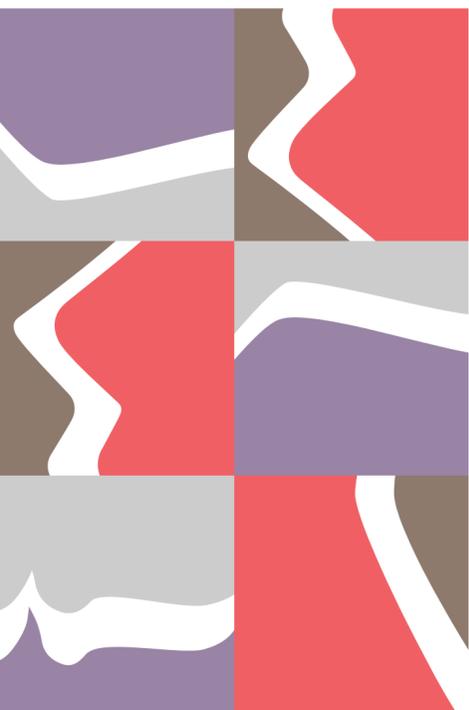
Barroso destacou diversas pesquisas que demonstram a reiterada discriminação das mulheres no mercado de trabalho, com restrições ao acesso a determinados postos de trabalho,



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



salários e oportunidades. Um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) citado por ele concluiu que, no Brasil, os custos adicionais para o empregador correspondem a 1,2% da remuneração bruta mensal da mulher. Para o relator, admitir uma incidência tributária que recaia somente sobre a contratação de mulheres e mães é tornar sua condição biológica, por si só, um fator de desequiparação de tratamento em relação aos homens, desestimulando a maternidade ou, ao menos, inculcando culpa, questionamentos, reflexões e medos em grande parcela da população, pelo simples fato de ter nascido mulher. “Impõe-se gravame terrível sobre o gênero feminino, discriminado na contratação, bem como sobre a própria maternidade, o que fere os direitos das mulheres, dimensão inequívoca dos direitos humanos”, afirmou.” [9]

Como bem afirmado pelo Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, a inclusão de gastos adicionais ao empregador pela contratação de mulheres e mães seria tornar a condição biológica feminina, por si só, um fator de desequiparação no tratamento das mulheres em relação aos homens, desestimulando a maternidade “ou, ao menos, inculcando culpa, questionamentos, reflexões e medos em grande parcela da população, pelo simples fato de ter nascido mulher”. Ou seja, não pode tal ônus ser transferido às mulheres atletas e também não pode tal ônus ser transferido para os empregadores desportivos, sob pena de se criar mais um entrave à evolução do desporto feminino, já tão evitado de obstáculos e resistências,

como se viu por seu próprio contexto histórico. Neste sentido declarou o executivo do clube *Orlando Pride* dos Estados Unidos, Sydney Leroux Dwyer, em conta do *Twitter* (fevereiro de 2020), conforme tradução livre:

“Com grande frequência, observamos que as mulheres têm que decidir entre a maternidade e sua carreira. Seria triste desperdiçar nossa riqueza de talento pelo sentimento que não se pode fazer ambas as coisas”.

A solução já existe no texto constitucional, sendo confirmada pela interpretação dos julgamentos do STF. O benefício do salário-maternidade é uma garantia previdenciária, e não trabalhista. Como garantia previdenciária, o Estado deve custear os salários fixos das atletas profissionais durante o período de afastamento das jogadoras na maternidade e durante o período estabilitário, previsto no art. 10, II, “b”, do ADCT, nesta última situação caso o contrato desportivo de prazo determinado já tenha sido encerrado pelo atingimento do seu termo final, como consectário lógico do período de graça.

No que tange aos rendimentos recebidos por cessão de direito de imagem, patrocínios e repasses de direito de arena, por serem parcelas indenizatórias cíveis, há questões específicas a serem consideradas. No que pertine à cessão de direito de imagem e patrocínios, tratam-se de contratos paralelos ao contrato especial de trabalho desportivo, sem influência, portanto, no pagamento de salário-maternidade pelo INSS e, assim, sem incidência na base de cálculo para o pagamento do benefício.

Neste caso, os contratos de patrocínio e de cessão de direito de imagem assinados devem ser respeitados, como atos jurídicos perfeitos (art. 5º, XXXV) sem que seja permitido o estabelecimento de cláusulas de diminuição de valores da cessão de direito de imagem ou patrocínios por perda de performance durante o período de gravidez ou de licença maternidade da atleta, uma vez que se trataria de previsão discriminatória (art. 1º, da lei 9.029/95) e com onerosidade injustificada a somente uma das partes, o que viola o princípio da boa-fé objetiva que deve permear todos os ajustes contratuais (arts. 113 e 422 do CC).

A discriminação, segundo a doutrina tradicional, é a recusa de um direito por motivo injustificadamente desqualificante. Assim, seria discriminatória a previsão de diminuição ou cessação de repasses de valores de direito de imagem ou patrocínios pelo simples fato da atleta estar gestante ou em gozo de licença maternidade, ou por diminuição de performance durante a maternidade, mesmo porque a imagem da atleta poderá continuar a ser explorada nesse interregno. Entendimento em contrário significaria discriminação pelo simples fato da atleta ostentar a condição biológica de mulher, o que é vedado, inclusive, pelo disposto no art. 3º, IV, da CRFB-88, que preconiza como um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem comum, sem preconceitos, entre outros, de sexo ou quaisquer outras formas de discriminação. No que tange às cláusulas abusivas nos contratos, situação que se configuraria no caso presente caso fossem implementadas cláusulas com aqueles conteúdos aventados, segue o magistério de César Fiúza:

“Essas cláusulas revelam, na verdade, condutas abusivas, seja por serem estritamente ilícitas, seja por revelarem abuso de direito, isto é, seja por serem funcionalmente ilícitas. É evidente que, levando em consideração os princípios informadores do Direito Contratual e os valores consagrados na Constituição, pode afirmar-se que estas cláusulas são abusivas não só nas relações de consumo, mas em qualquer relação contratual, pelo menos em tese.”^[10]”

O eminente civilista, lastreando-se no Código de Defesa do Consumidor, que poderia ser utilizado no caso em concreto, pois a atleta somente é detentora de sua imagem a ser cedida, enquanto o clube e os patrocinadores têm o poderio econômico, caracterizando-se a ausência de equidade no estabelecimento de cláusulas daquele jaez, listou hipóteses de cláusulas abusivas, que, em nossa visão, se adéquam ao caso em análise:

“(...) seriam abusivas, dentre outras, as cláusulas que: (...) impliquem em renúncia ou disposição de direitos. (...) Estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que coloquem o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade. (...) O contrato é abusivo na origem. O fundamento é a justiça contratual, e a regra se aplica também ao Direito Comum. O Código de Defesa do Consumidor estabelece alguns parâmetros para identificar o que seria vantagem ou desvantagem exagerada. Estes

mesmos parâmetros se aplicam a qualquer contrato, mutatis mutandis.

Assim, presume-se exagerada, entre outros casos, a vantagem que: a) ofende os princípios fundamentais do sistema jurídico a que pertence; b) restringe direitos ou obrigações fundamentais inerentes à natureza do contrato, de tal modo a ameaçar o seu objeto ou o equilíbrio contratual; c) mostra-se excessivamente onerosa para o consumidor (devedor), considerando-se a natureza e o conteúdo do contrato, o interesse das partes e outras circunstâncias peculiares ao caso. (...) Trata-se aqui de condição ou cláusula puramente potestativa e, portanto, leonina. Só uma das partes suporta os ônus. Só uma das partes usufrui vantagens. Nos contratos bilaterais, os ônus e vantagens devem ser compartilhados. ^[11]” - grifamos

Quanto ao repasse de direitos de arena, não se vê a possibilidade de pagamento de tais valores caso a atleta gestante não participe, de fato, do espetáculo, pois o art. 42 e parágrafos da Lei Pelé é claro ao estabelecer que o repasse do direito de arena (que é um direito, originalmente, dos clubes) aos (às) atletas se restringem àqueles (as) atletas que participaram do evento esportivo que foi transmitido, como titulares ou suplentes.

Não se pode também desprezar que, inobstante essas interpretações legais e jurisprudenciais, há, claro, que se valorizar as boas iniciativas de

algumas agremiações desportivas que, adiantando-se a qualquer celeuma judicial, já instituem boas práticas em sua relação de trabalho com as atletas, tal como ocorreu com a atleta Roberta Rosa, empregada do Grêmio de Futebol Porto-Alegrense. Constou da reportagem na rede social do Instagram @dibradoras:

“Essa é uma preocupação comum às mulheres no esporte, já que o corpo delas é instrumento de trabalho e, muitas vezes, uma gravidez significa o fim da carreira, já que elas perdem o emprego nos clubes e ficam sem qualquer estrutura para manter treinamentos e retornar após o nascimento do bebê. A lateral da seleção brasileira, @tata_dias10, é um grande exemplo dessa dificuldade - ela parou de jogar duas vezes e quase desistiu do futebol por causa da gravidez. Mas Beta encontrou respaldo no Grêmio, que demonstrou apoio à atleta e incentivo para que ela mantenha os treinos monitorados. “Já tiveram meninas que foram dispensadas, abandonadas por seus clubes. O lado bom da profissionalização é que eu tenho a lei do meu lado, mas sentia medo de contar que estava grávida no meio dessa parada. Ainda bem que o clube foi super tranquilo, me deixou segura. Fiquei muito aliviada por não ser deixada de lado”, disse em entrevista à @rmedeirosrenata na @gauchazh. Completando sete meses de gravidez, a zagueira já tem nome para seu menino: Theo Roberto. E ele já tem o uniforme do time do coração! Que cada vez

mais a gente possa ver a gravidez como algo natural na vida das atletas. E que elas possam ter liberdade para escolher ter ou não filhos durante ou após a carreira sem serem prejudicadas por isso.” [12]

Todavia, percebe-se que não se pode contar apenas com a boa vontade de alguns clubes para que as atletas sejam profissionalizadas que, como se vê, é condição básica para que a atleta tenha proteção previdenciária, uma melhor gestão de sua carreira e possa planejar, com tranquilidade, o momento da maternidade. Esta exigência de profissionalização já é demandada pela CBF desde 2018 e anos seguintes para os clubes da série A; desde 2019 e anos seguintes para os clubes da série B; desde 2020 para os clubes da série C e anos seguintes; e será exigida para os clubes da série D de 2021 em diante, como condição de licenciamento dos clubes para as competições organizadas pela CBF.

No caso, cada agremiação requerente deverá contar com uma equipe principal feminina ou manter acordo de parceria ou associação com um clube que mantenha uma equipe feminina principal estruturada, da melhor forma que puder desenvolver o esporte etambém deve ter ao menos 1 (uma) equipe de categoria de base feminina (Sub-20, Sub-17 ou Sub-15) ou manterá acordo de parceria ou associação com um clube que tenha referida equipe estruturada [13].

Isto está previsto no Regulamento de Licença de Clubes da CBF e constituem condições mandatórias para que os clubes possam obter

a licença para participar e competir em competições organizadas pela CBF e pela CONMEBOL, esta última em âmbito continental, seja com suas equipes femininas ou masculinas. Ou seja, também cabe à entidade de organização máxima do futebol nacional fiscalizar (art. 3º, IV, do Regulamento de Licença de Clubes da CBF) se suas diretrizes estão sendo cumpridas e punir (art. 3º, VI, do Regulamento de Licença de Clubes da CBF), esportivamente, aqueles clubes que não a obedecem, inclusive com a restrição de licenciamento para participação nas competições. Outros clubes podem até denunciar eventual ausência de cumprimento de tais obrigações por clubes rivais, o que pode gerar os apenamentos cabíveis, inclusive perante a Justiça Desportiva. Tais apenamentos são possíveis, na medida em que as regras desportivas ajustadas pelas entidades de administração do desporto são fontes legítimas do direito, como usos e costumes desportivos [14], nos termos, inclusive, dos arts. 1º, § 1º, 16 e 50 da Lei Pelé, cuja autonomia decorre do preconizado pelo art. 217, I, da CRFB-88. As punições, segundo o artigo 48 e incisos da Lei Pelé, podem ir desde advertência e censura escrita até multa, suspensão e desfiliação ou desvinculação, sendo que estas três últimas punições poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva. Sabe-se, pela visão dos torcedores, que a punição desportiva, mais do que a punição pecuniária, é a mais persuasiva no mundo do desporto, sendo de todo indicada a intervenção das entidades de administração do desporto e da Justiça Desportiva para que seja assegurado o cumprimento dos próprios regulamentos desportivos pertinentes.

Ademais, não se pode esquecer os importantes papéis da Auditoria Fiscal do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho em identificar descumprimentos por parte dos clubes em reconhecer o vínculo de emprego com as atletas, quando houver a formação de equipes nos moldes previstos pela CBF, ficando clara a caracterização dos vínculos de emprego desportivos das atletas com os clubes, nos termos, inclusive dos arts. 2º e 3º da CLT. Nestas situações, poderá haver a lavratura de autos de infração (arts. 41 e 47 da CLT, sem necessidade de dupla visita, nos termos do art. 47, §2º, da CLT), instauração de inquéritos cíveis, elaboração de termos de ajustamento de conduta, e, em última instância, a provocação do Judiciário Trabalhista para o reconhecimento de eventual violação à legislação trabalhista, previdenciária e desportiva, pela negativa de profissionalização das atletas, quando presentes os requisitos para a formação dos vínculos de emprego desportivos.

Inobstante tais procedimentos de fiscalização das entidades de administração do desporto, da auditoria fiscal trabalhista e do *Parquet*, devem ser exaltadas iniciativas de clubes que, contratualmente, e por iniciativa própria, garantem a prorrogação de contratos especiais desportivos com as atletas para alcançar, no mínimo, o período de estabilidade previsto no art. 10, II, “b” do ADCT, bem como devem ser incentivadas as negociações coletivas com propostas deste mesmo jaez, nos termos autorizativos do art. 7º, XXVI, da CRFB-88.

Conclusão

Sabe-se que o mercado de trabalho de todas as mulheres ainda é um solo fértil para práticas discriminatórias, tanto que as mulheres, mesmo que ocupem a mesma posição na carreira que os homens, não raro, recebem salários inferiores. ^[15]

O mercado de trabalho ainda acredita que a mulher produz menos, pode menos, contribui menos e o papel do homem é supervalorizado, o que não acarreta benefícios para nenhum dos dois componentes, muito menos para a economia e para a sociedade. No desporto, tal realidade não é diferente, sendo que o desporto feminino vem tentando obter seu espaço perante o público, a mídia e os patrocinadores, mas o desafio é imenso, haja vista os obstáculos históricos que o desporto feminino teve que enfrentar no século passado. Ao contrário do que se pensa, o desporto feminino tem seu público próprio, o que se prova até pelas redes sociais, em que os maiores talentos do esporte feminino tem milhões de seguidores, demonstrando que o segmento só precisa ser mais valorizado, para que possa desabrochar.

Neste cenário de dificuldades, soma-se a questão da maternidade.

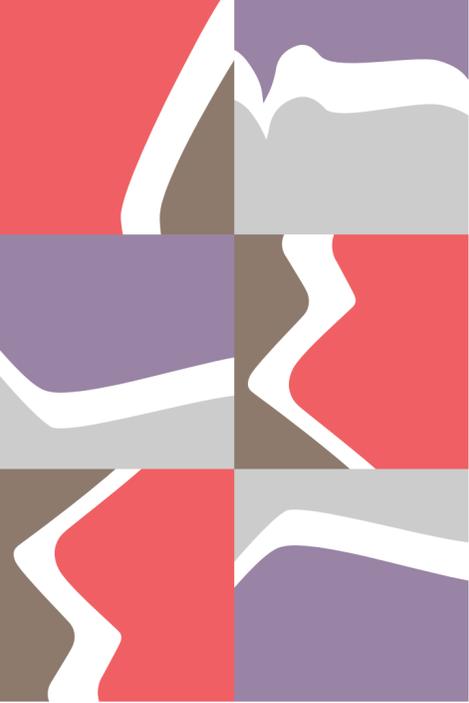
A maternidade não é só da mulher, pois sem este fenômeno a população regredirá numericamente e aqueles que podem atuar ativamente no mercado de trabalho ocuparão menos espaços; a sociedade começa a envelhecer e não haverá substituição desta mão de obra. Sem a maternidade, a perpetuação da família, que é a base da sociedade, fica prejudicada.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



A mulher, ao se inserir no mercado de trabalho, enfrenta inúmeras barreiras, sejam familiares, sociais, econômicas e também raciais. O preconceito que recai sobre a mulher que pretende lançar-se no mercado de trabalho é dos mais variados matizes e com a atleta profissional não é diferente.

A mulher ainda tem que atender à conciliação entre as atividades profissionais e o tempo destinado às atividades domésticas, aos trabalhos de cuidado com a família e com os filhos. No desporto, a dificuldade se densifica, pois o físico é o instrumento de trabalho das mulheres atletas, e a maternidade modifica o corpo e dificulta ou impede o alto rendimento.

Para um atleta de alto rendimento, um atleta profissional, as horas de dedicação consomem grande parte do dia, a alimentação é um fator decisivo, assim como o estado psíquico.

Valorosa e importante a fala de Leonardo Coelho de Oliveira, Coordenador do departamento do futebol feminino do Club Atlético Paranaense [16] em *live* organizada pela ANDD (Academia Nacional de Direito Desportivo), ao mencionar que percebe diariamente o comprometimento e a dedicação das atletas mulheres. Para elas, uma segunda chance seria impossível ou muito difícil, e, com isso, a dedicação aumenta.

O teto de vidro é uma barreira translúcida, invisível, que impede as profissionais mulheres que se lançam ao mercado de trabalho de progredir, de ousar, de assumirem cargos de chefia, de se especializarem. Muitas desistem dos sonhos profissionais em função da família e da maternidade. E para as profissionais do ramo esportivo, o teto deixa de ser de

vidro e passa a ser de material mais robusto, de metal, cuja dificuldade de quebrar é ainda maior, já que a mente, o corpo e vida privada precisam contribuir para que o trabalho seja realizado.

A barreira para a atleta que tenta conciliar a atividade profissional e as atribuições pessoais e domésticas é maior, já que esta profissional visa quebrar recordes, dar o melhor de si. É ainda maior porque algumas modalidades esportivas, desde seu nascedouro, foram espaços ocupados apenas por figuras masculinas, como o futebol, o vôlei, a natação, as lutas e outras modalidades.

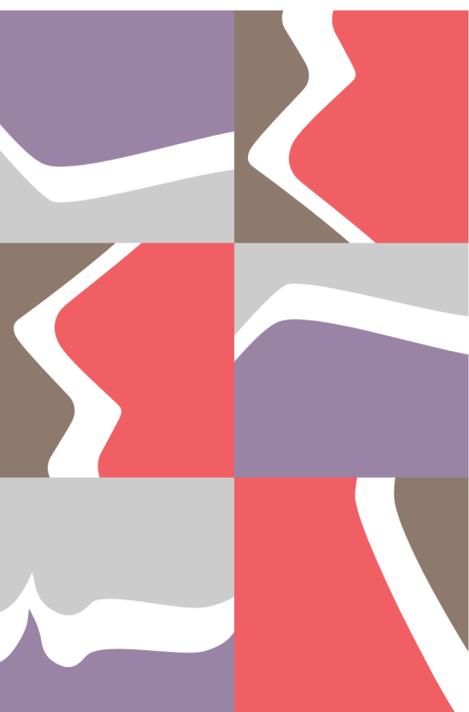
Na esteira dos estudos realizados pela professora Heleieth Saffioti, na obra *A mulher na sociedade de classes – mito e realidade*:

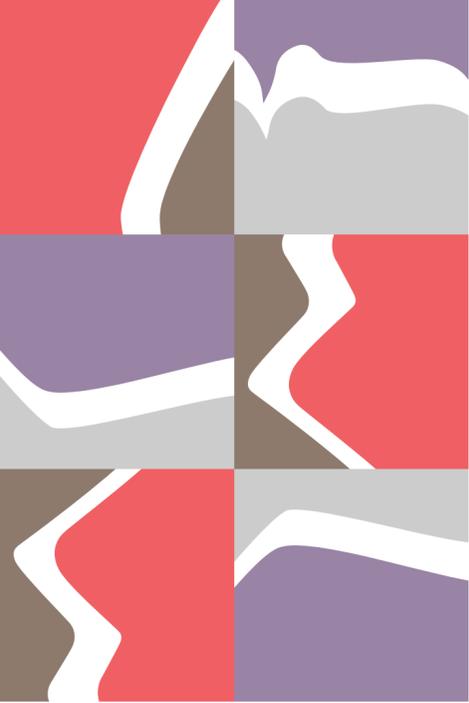
“As relações entre os sexos e, conseqüentemente, a posição da mulher na família e na sociedade em geral, constituem parte de um sistema de dominação mais amplo. Assim sendo, o exame do tópico enunciado exige que se caracterize a forma pela qual se organizava e distribuía o poder na sociedade escravocrata brasileira, época em que se formaram certos complexos sociais em nome da tradição. À luz desta tradição procurar-se-á encontrar explicações para a vigência, ainda hoje, dos mitos e preconceitos através dos quais a sociedade atual tenta justificar a exclusão da mulher de determinadas tarefas e mantê-las, assim, no exercício quase exclusivo de seus papéis tradicionais e das ocupações reconhecidamente femininas.”



COMISSÃO ANAMATRA MULHERES

ações institucionalizadas
Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho





No esporte, também existem espaços reconhecidamente masculinos e ocupações reconhecidamente masculinas. Grande parte da sociedade, como forma de preconceito, entende que a menina que gosta de futebol não é feminina, a menina que pretende tornar-se nadadora profissional não terá um corpo feminino, a menina que gosta de judô não é meiga e doce.

A emoção e a sensação de pertencimento que o esporte produz é feminino e masculino, pois é, antes de tudo, humano e dignificante.

O esporte torna o humano, mais digno, pois ensina a criança a ganhar, a perder, a torcer, a respeitar a vitória do adversário, a superar obstáculos, a vibrar com a conquista e a se emocionar com a derrota. Estas emoções podem, e devem, fazer parte da atividade profissional, tanto de homens, como de mulheres, desde que esta seja a escolha da pessoa.

Uma mulher, atleta, mãe, tem muito a contribuir com a sociedade e com a economia, e ao reproduzirmos os papéis tradicionalmente definidos em um passado remoto, mas que ainda faz-se presente em muitos espaços privados e coletivos, perdemos “*nossa riqueza de talento*”, como mencionado alhures por Sydney Leroux Dwyer, em conta do *Twitter* (fevereiro de 2020).

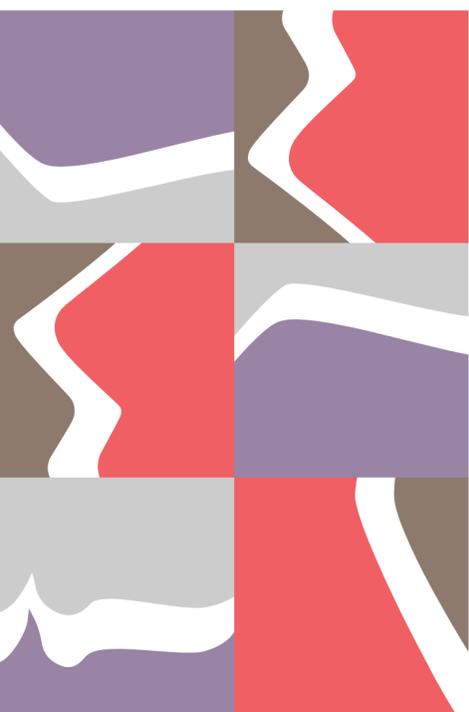
O esporte brasileiro não precisa desperdiçar o talento de suas atletas, pois ainda que o ápice da carreira coincida com o ápice da fertilidade feminina, o Estado Brasileiro poderá (deverá) suprir a lacuna deixada, se for o caso, pelo lapso temporal transcorrido no bojo de um contrato

esportivo firmado a termo e além, pelo período de estabilidade constitucional, caso o contrato tenha terminado, como um encargoprevidenciário que é.

Neste cenário, há seis pilares a serem fundados e densificados: a necessidade de reconhecimento da profissionalização; a vedação de cláusulas discriminatórias à maternidade; a fiscalização, se necessário, repressiva; a valorização do desporto feminino e o seu potencial; a proteção estatal e das entidades de administração do desporto e o fomento às boas práticas individuais e coletivas.

A realidade é que o trabalho feminino, com a força de suas atletas, é capaz de ultrapassar a barreira do preconceito e a proposição que fazemos neste trabalho é que nos contratos desportivos femininos seja garantida a proteção dos patamares econômicos das atletas. Tais objetivos estarão mais próximos com a garantia da profissionalização; com a proteção estatal previdenciária; com a vedação de cláusulas discriminatórias à maternidade nos contratos desportivos, de cessão do uso da imagem e de patrocínios; com a inclusão de cláusulas coletivas ou individuais de manutenção do emprego e do patamar econômico da atleta durante o afastamento previdenciário e do período de estabilidade provisória destinado à gestante.

O desenvolvimento do desporto feminino é um processo fisiológico natural da evolução da sociedade, seja no aspecto profissional, seja no seu aspecto de enriquecimento plural. A maternidade, como parte indissociável desta evolução sociopolítica cultural da sociedade, não deve re-



presentar um dilema profissional às atletas, nem uma dúvida, mas um evento natural que somente as engrandece como seres humanos, garantidos os papéis de mães e profissionais desportistas.

Bibliografia:

ALMEIDA, Auriel de. *Evas do Gramado*. Hanoi, 2017.

DANI, Marcos Ulhoa. *Transferências e Registros de Atletas Profissionais de Futebol – Responsabilidades e direitos - 2ª Edição* - São Paulo: Ltr, 2019.

FIUZA, César. *Direito civil: curso completo*. 18ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015.

PISANI, Camila. *Mulheres no esporte: diferença de gênero, diferença em números* in *Elas escrevem sobre Direito Desportivo*. Coordenação: VIANNA, Vanessa de Castro; MEIRELLES, Julia Galhego; DOS SANTOS, Desirée Emmanuelle Gomes; NOGUEIRA, Caroline. Organização: SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Recife: Editora dos Organizadores, 2019.

SAFFIOTI, Heleieth, *A mulher na sociedade de classes – mito e realidade, Expressão popular*, São Paulo, 2013.

Internet:

Instagram @dibradoras – Acesso em 19/08/20.

A maternidade das atletas de alto rendimento. Portal Terra. Disponível em <https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-maternidade-das-atletas-de-alto-rendimento,ef1c9312c26caac816123b1c7b010ecd0n13x7ag.html>

<http://www.observatorioracialfutebol.com.br>

<http://www.stf.jus.br/porta/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=449079>

<http://www.tst.jus.br/-/gestante-admitida-por-contrato-de-experiecia-consegue-direito-estabilidade-provisoria>

<https://www.brasildefato.com.br/2019/06/13/futebol-feminino-surge-nos-anos-20-e-proibido-ate-79-e-enfrenta-ate-hoje-o-machismo>

https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/18/deportes/1566133455_744393.html

https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201907/20190705112909_106.pdf

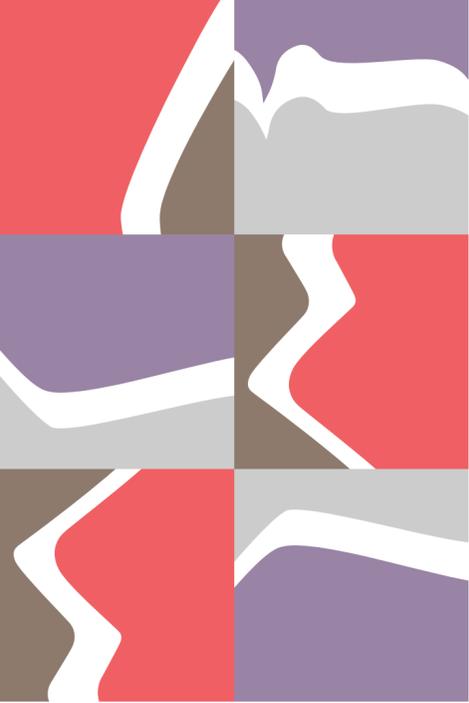
<https://fifpro.org/en/industry/after-coronavirus-women-players-seek-better-conditions-and-respect>

<https://www.hypeness.com.br/2019/05/nike-corta-70-do-salario-de-atletas-gravidas-negociacoes-sao-feitas-por-homens/>

Live ANDD: Os Desafios do Futebol Feminino. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=CNTXwAVkUKg>

Notas:

- [1] ALMEIDA, Auriel de. *Evas do Gramado*, Hanoi: 2017.
- [2] Publicada no Diário Oficial da União sob a nomenclatura de 'deliberação CND 01/83' - Diário Oficial da União.
- [3] PISANI, Camila. Mulheres no esporte: diferença de gênero, diferença em números *in* Elas escrevem sobre Direito Desportivo. Coordenação: VIANNA, Vanessa de Castro; MEIRELLES, Julia Galhego; DOS SANTOS, Desirée Emmanuelle Gomes; NOGUEIRA, Caroline. Organização: SÁ FILHO, Fábio Menezes de. Recife: Editora dos Organizadores, 2019, p. 84.
- [4] Vale mencionar o ponto de intercessão que une o preconceito com relação a mulheres e negros, tanto que os negros foram alijados pela Associação Metropolitana de Esportes Atléticos (AMEA), na década de XX, associação composta pelos times cariocas Fluminense, Flamengo e Botafogo, dentre outros, o que fez com o que o Vasco, à época, não participasse do campeonato carioca, pois não aceitou dispensar os jogadores negros de sua equipe. Times como o Bangu-EJRJ, o Vasco da Gama-RJ e o Ponte Preta-SP foram pioneiros na escalação de jogadores negros e combate a discriminação racial no futebol.
- [5] Disponível em <https://fifpro.org/en/industry/after-coronavirus-women-players-look-for-better-conditions-and-respect> – acesso em 19/08/20.
- [6] Disponível em <https://www.hypeness.com.br/2019/05/nike-corta-70-do-salario-de-atletas-gravidas-negociacoes-sao-feitas-por-homens/> - Acesso em 19/08/20.
- [7] Disponível em https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/18/deportes/1566133455_744393.html – Acesso em 20/08/20.
- [8] *A maternidade das atletas de alto rendimento*. Portal Terra. Disponível em <https://www.terra.com.br/noticias/dino/a-maternidade-das-atletas-de-alto-rendimento,ef1c9312c26caac816123b1c7b010ecd0n13x7ag.html> - Acesso em 07/08/20.
- [9] Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?id-Conteudo=449079> – Acesso em 20/08/20.
- [10] FIUZA, César. *Direito civil: curso completo*. 18ª edição revista, atualizada e ampliada. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015, pág. 597.
- [11] FIUZA, César. *Op. Cit.*, págs. 601 a 603.
- [12] Disponível em Instagram [@dibradoras](https://www.instagram.com/dibradoras) – Acesso em 19/08/20.
- [13] Disponível em https://conteudo.cbf.com.br/cdn/201907/20190705112909_106.pdf - Acesso em 20/08/20.
- [14] DANI, Marcos Ulhoa. *Transferências e Registros de Atletas Profissionais de Futebol – Responsabilidades e direitos* - 2ª Edição - São Paulo: Ltr, 2019, págs. 24/25.



- [15] Publicado em 08/03/2019 - 14:10 Por Nielmar de Oliveira - Repórter da Agência Brasil - Rio de Janeiro . Um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país.
- [16] *Live* - ANDD: Os Desafios do Futebol Feminino. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=CNTXwAVkUKg> – Acesso em 24/08/20

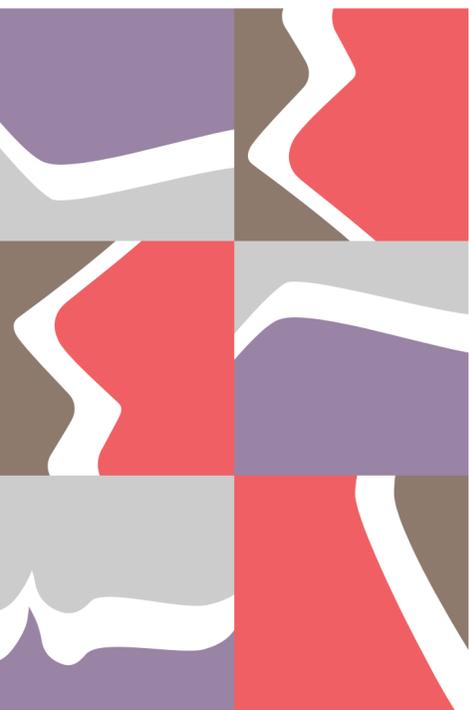
* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/VERSAO_O_FINAL_Artigo_Dificuldades_da_mulher_que_atua_no_esporte_profissional.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



Os impactos da reforma previdenciária para as mulheres: o sofisma da igualdade jurídica^[1] *

Por Patrícia Maeda [2]

A classe trabalhadora está sofrendo o maior rebaixamento dos direitos sociais historicamente conquistados sob o eufemismo de estarmos passando por “reformas”. Reforma do ensino médio público, reforma trabalhista, reforma da previdência e da assistência social... Reformar nesse contexto não significa fazer alguma mudança pontual e necessária, mas sim demolir todo o sistema de direitos sociais preconizado na Constituição Federal de 1988, uma doce promessa que nunca chegou a ser efetivamente cumprida. Há muito sobre o que escrever, porém, é necessário delimitar nosso tema para as alterações no Regime Geral de Previdência Social para que possamos abordá-lo de uma maneira minimamente útil e esclarecedora para nossas leitoras.

A pós-verdade e a desinformação reinam na mídia aberta de forma que a propaganda sobre o mito do rombo da previdência^[3] e o alarmismo sobre a inevitabilidade dessa reforma com dados demográficos discutíveis são propagados como matérias jornalísticas, ocultando sua intenção de convencimento da população pelo terror, pela ameaça de um caos.

Escolhemos alguns pontos essenciais sobre a demolição da previdência social, que se instrumentaliza na Proposta de Emenda Constitucional nº. 287, a malfadada PEC da Previdência (ou imprevidência?), certas de que não daremos conta de revelar todas as falácias por trás dela.

O modelo constitucional de seguridade social adotado no Brasil em 1988 abrange as políticas públicas sociais de saúde, previdência e assistência social e tem o caráter solidário e distributivista, inclusive em consonância com os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil – expressos no art. 3º da Constituição Federal –, sobretudo construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O sistema de seguridade social pode ser considerado, nas palavras de Júlia Lenzi Silva: “uma das representações daquele momento histórico de grande relevância na luta pela positivação dos direitos humanos fundamentais no Brasil”. Assim, por um lado,

pensar este modelo como uma benesse do Estado é negar toda história de luta que nele resultou. Por outro, não há como negar a tensão entre essa concepção de Estado Social e de políticas públicas sociais e a expansão global do neoliberalismo^[4] e de suas políticas públicas econômicas, desde a promulgação da Constituição Federal.

Essa tensão se evidenciou em 2016, com aparente fortalecimento de medidas neoliberais. Nesse sentido, há menos de um ano discutíamos sobre o movimento de redução dos direitos trabalhistas^[5] e há exato um ano denunciávamos a misoginia em três casos emblemáticos de violência contra mulheres [6]. Mas qual seria a relação entre o neoliberalismo e o sexismo? Em que termos ambos se relacionam com a demolição da previdência?

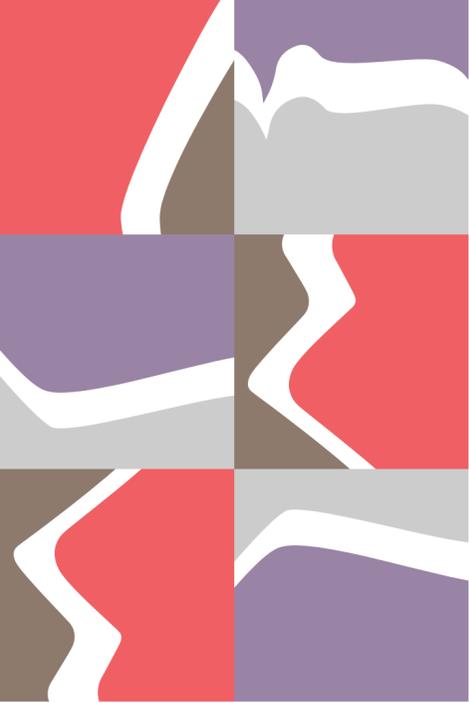
Existe uma relação de imbricação entre capitalismo e patriarcado, em que aquele se apropria deste como manifestação social de exploração^[7], de maneira que não é mera coincidência que o governo atual tenha sido marcado por uma supremacia masculina branca E implementado, sem qualquer participação efetiva do povo, diversas medidas em desfavor da classe trabalhadora, agravando nosso quadro de desigualdade social e de gênero^[8].

Como ressaltam Tainã Góis e Mariana Salinas Serrano^[9], Simone de Beauvoir foi certa na frase “nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados”. Sob a alegação de crise financeira da previdência, o governo atual toma medidas “palatavelmente” denominadas de “ajuste fiscal”, mas que na realidade concreta significa um desmonte de uma rede de proteção social, que afeta sobretudo as mulheres, senão vejamos.

Primeiramente... é necessário pontuar que a PEC 287 não altera apenas regras sobre a previdência social, mas também atinge a assistência social. Além disso, em ambas, as alterações propostas não operam apenas num nível de ajuste de regramento técnico, mas representam verdadeira mudança na política pública social adotada em 1988. É bem verdade que os requisitos para gozar de uma aposentadoria integral para todxs que não tiverem 45 anos ou mais na data da promulgação da PEC – idade mínima de 65 anos de idade e 49 anos de contribuição – são terríveis para classe trabalhadora como um todo e assim devem ser questionados. Na opinião da economista Marilane Oliveira Teixeira, este projeto serve a dois propósitos:

prolongar ao máximo o acesso a aposentadoria de modo que a maioria da classe trabalhadora certamente morrerá antes de se aposentar e reduzir o valor do benefício, que hoje representa em torno de 85,2% para as mulheres e de 77,4% para os homens na comparação com os salários na ativa, ao reduzir para 76%, que corresponde a 51% por idade e mais 25% por ano de contribuição, as mulheres serão as principais afetadas.^[10]

No entanto, sob o argumento de promover a igualdade de gênero, conforme consta na exposição de motivos da PEC^[11], o Estado resolve igualar os requisitos de idade e tempo de serviço para homens e mulheres para a concessão de aposentadoria. Obviamente faz parte da luta das mulheres a desconstrução do papel dedona do lar, a partir do qual a tra-



balhadora brasileira se sujeita a dupla ou até tripla jornada, mas fato é que sobretudo para as trabalhadoras de baixa renda essa é ainda uma realidade cotidiana. Antes de pressupor igualdade formal entre homens e mulheres, cabe ao Estado prover meios de fomento da igualdade material, sob todas as perspectivas: seja pela educação emancipadora; seja por estabelecer a mesma responsabilidade pela criação dos filhos, com a licença natalidade compartilhável entre pai e mãe; seja por fornecer condições materiais – berçários, creches, lavanderias públicas e restaurantes de baixo custo. Essas são apenas algumas das ações que podem promover a uma redistribuição equitativa do trabalho reprodutivo e que devem preceder a qualquer redução de direitos das mulheres, com o falacioso pretexto de igualdade formal de gênero.

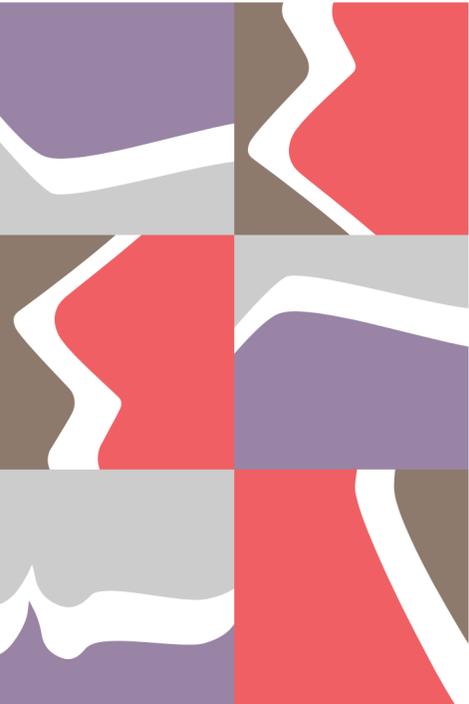
Ao invocar países da OCDE que não fazem distinção de gênero para fins de idade mínima para aposentadoria, o texto se mostra ainda mais perverso. Como é a condição de vida de uma trabalhadora no Canadá, na Dinamarca ou na Finlândia? É possível estabelecer uma comparação justa com a trabalhadora brasileira? Como impor a esta trabalhadora a mesma idade como requisito para a aposentadoria?

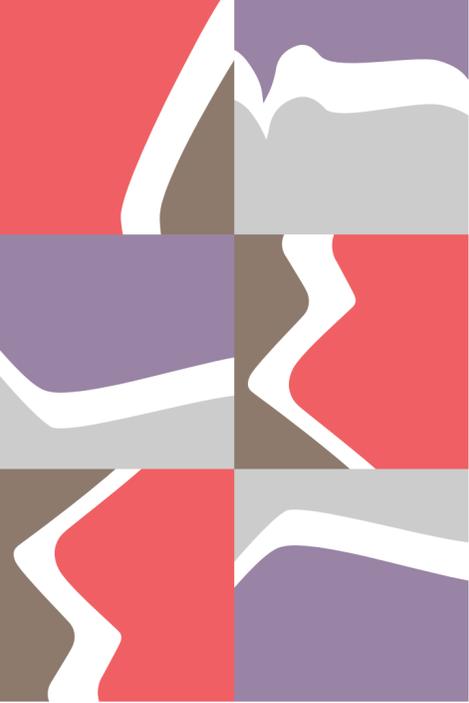
Aliás, dados do “Retrato das Desigualdades de Gênero e de Raça”^[12], estudo realizado pelo IPEA, em parceria com a ONU Mulheres, revelam que as mulheres brasileiras trabalham, em média, 7,5h semanais a mais que homens, uma vez que as trabalhadoras, além da jornada normal de trabalho remunerado, ainda se responsabilizam pelo trabalho doméstico não-remunerado.

Além da não desejada, porém real, “dupla jornada”, quando tratamos de mercado de trabalho, as diferenças se aprofundam. Nesse sentido, o próprio texto da exposição de motivos reconhece a desigualdade material de gênero ao mencionar que a inserção da mulher no mercado de trabalho se dá de forma desigual e que remanesce até os dias de hoje a desigualdade salarial, reconhecendo que o rendimento da mulher ainda é 81% do homem, conforme PNAD 2014.

Outro indicativo da desigualdade de gênero na participação no mercado de trabalho é que a maior parte das aposentadorias concedidas às trabalhadoras é por idade, porque a maioria delas tem muita dificuldade para comprovar o mínimo de contribuição exigido hoje pela lei para a aposentadoria por tempo, conforme estudo realizado pelo Dieese^[13]. Corrobora essa informação o fato de que as mulheres são maioria nos postos de trabalho precarizados (economia informal e trabalho doméstico) e terceirizados, o que aumenta sobremaneira suas dificuldades de implementar os requisitos para gozar de uma aposentadoria integral nos termos da PEC. De acordo com Dieese:

Em resumo, a discriminação sofrida pelas mulheres nos espaços público e privado e a deficiência das políticas públicas, que motivaram os constituintes a criarem, por meio da aposentadoria antecipada, uma espécie de “compensação” em favor delas, ainda se mantêm, impondo a elas muitas penalidades ao longo da vida.^[14]





Essa opção política do constituinte originário simplesmente desaparece com a PEC 287. Mas a crueldade não para por aí. Segundo levantamento do Dieese, outros benefícios previdenciários como o salário-maternidade, a pensão por morte e o BPC (benefício de prestação continuada) – esse ligado à Assistência Social – também têm maior incidência entre as mulheres. Em 2015, do total de dependentes que receberam pensão por morte, 84,4% eram mulheres e 15,6%, homens. Os benefícios assistenciais ao idoso, por sua vez, foram distribuídos em 58,5% para as mulheres e 41,5% para os homens.

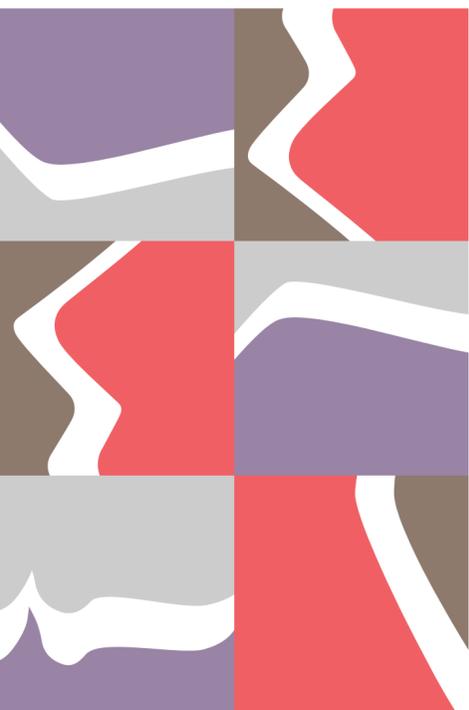
A redução significativa no valor do benefício pensão por morte que, inclusive, poderá ser inferior ao mínimo legal, impactará diretamente na vida da mulher e de sua família. Essa mudança prejudica sobremaneira as mulheres empobrecidas que ainda convivem com a realidade do abandono escolar em razão do casamento precoce ou da gravidez na adolescência. Com a morte do cônjuge-segurado provedor, essas mulheres sem capacitação para o mercado de trabalho e sem experiência profissional ficarão em clara situação de vulnerabilidade.

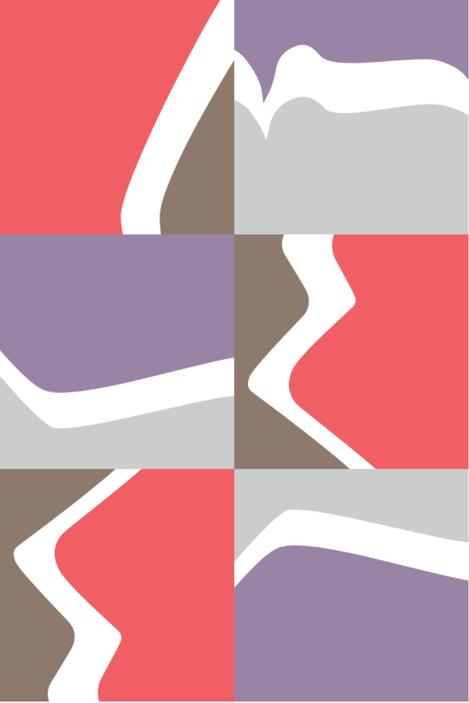
A PEC prevê ainda a proibição do acúmulo dos benefícios de aposentadoria e de pensão por morte ou de duas ou mais aposentadorias ou pensões, o que atingirá especialmente as mulheres idosas, maioria percentual na população idosa brasileira. Marilane Oliveira Teixeira aduz que:

Hoje é comum a acumulação de aposentadoria e pensão principalmente entre as mulheres idosas. Atualmente 2,4 milhões de beneficiários acumulam aposentadoria e pensão, sendo que 93,4% das pessoas beneficiadas tem 60 anos ou mais e a maioria são mulheres que recebem no máximo um salário mínimo de cada benefício. Se retirar um dos benefícios será uma crueldade com parcela da população cuja renda é essencial para sustentar as famílias. ^[15]

Um outro ataque à mulher idosa é a alteração do benefício de prestação continuada (BPC): o aumento da idade mínima de 65 para 70 anos, deixa ainda mais desprotegida o contingente de idosas pobres, tendo-se em vista a questão da feminização da pobreza no Brasil. Essas mulheres têm o acesso reduzido a outros benefícios previdenciários justamente em razão das dificuldades que encontram no mercado de trabalho formal.

Sobre as ainda vigentes aposentadorias especiais, as alterações serão mais dramáticas. A trabalhadora rural que contar com 44 anos ou menos na data da promulgação da emenda constitucional terá que trabalhar por, no mínimo, mais 21 anos, ao invés dos 11 anos preconizados pela regra atual. Deve-se considerar em que condições se dá o trabalho rural, altamente informalizado e por vezes degradante. Com a mudança que passa a exigir que a contribuição previdenciária individualizada dxs trabalhadores rurais em regime de economia familiar, muitas pessoas





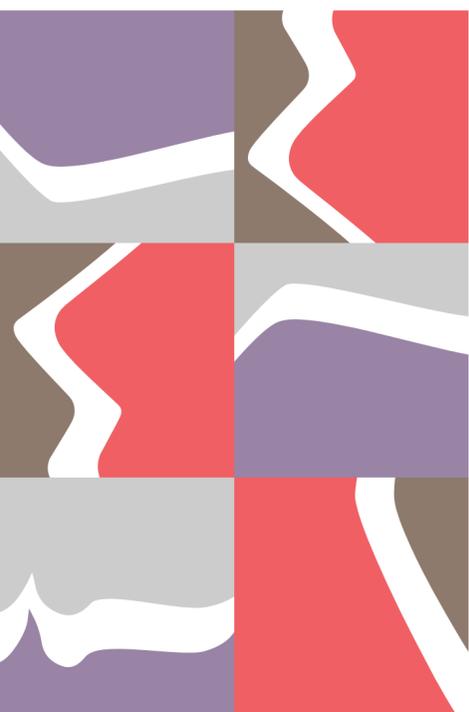
restarão absolutamente excluídas da proteção previdenciária, sobretudo se a renda familiar for muito baixa, pois deixarão de contribuir ou o farão apenas em nome do homem chefe de família, deixando sem cobertura mulher e filhos. A ausência dessa proteção afetará especialmente as mulheres idosas, que perderão a possibilidade de se aposentar comprovando trabalho e até de solicitar pensão por morte de seus cônjuges.

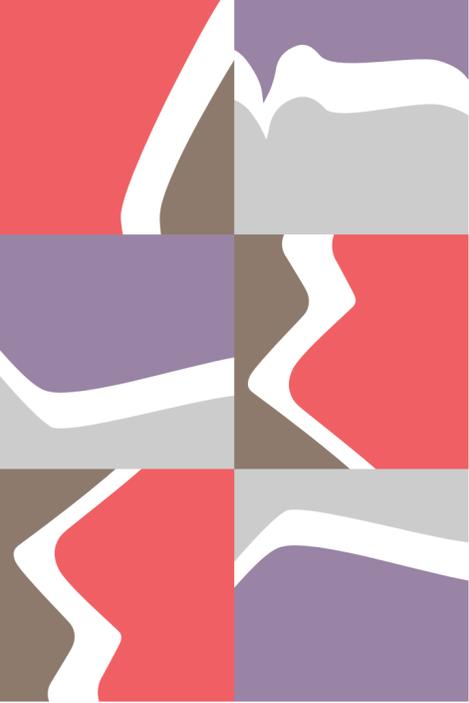
A professora de educação básica que hoje pode se aposentar com 25 anos de contribuição na atividade do magistério perderá sua aposentadoria especial com o advento da PEC e terá que trabalhar até os 65 anos, com o tempo de contribuição mínimo de 25 anos (49 anos de contribuição caso deseje se aposentar com 100% do salário-benefício).

Portanto, não se trata de reforma, mas sim de demolição. A igualdade jurídica revela-se um verdadeiro sofisma para esconder o verdadeiro impacto da peC 287, qual seja, o aprofundamento da desigualdade de gênero, com graves consequências não só para as mulheres, mas também para a sociedade brasileira comoum todo. Por isso, não aceitamos nenhum direito a menos!

Notas:

- [1] Publicado em 05 abr. 2017.
- [2] Agradecemos a participação especial de Júlia Lenzi Silva, que gentilmente nos auxiliou com seu material de aula de direito previdenciário. Júlia é doutoranda em direito da Seguridade Social pela USP, mestra pela UNESP e professora de direito previdenciário.
- [3] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/11/01/o-rombo-que-ha-nas-contas-publicas-nao-provem-da-previdencia-social/>
- [4] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/08/06/no-neoliberalismo-pessoas-sao-tratadas-como-mercadoria/>
- [5] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/05/24/o-discreto-charme-da-flexibilidade-o-que-o-trabalhador-tem-a-temer/>
- [6] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/04/07/e-se-fossem-um-juiz-um-presidente-e-um-professor/>
- [7] <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/01/as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-o-patriarcado/>
- [8] http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490112229_963711.html
- [9] <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/08/11/crise-e-conservad-rismo-um-golpe-contra-as-trabalhadoras/>

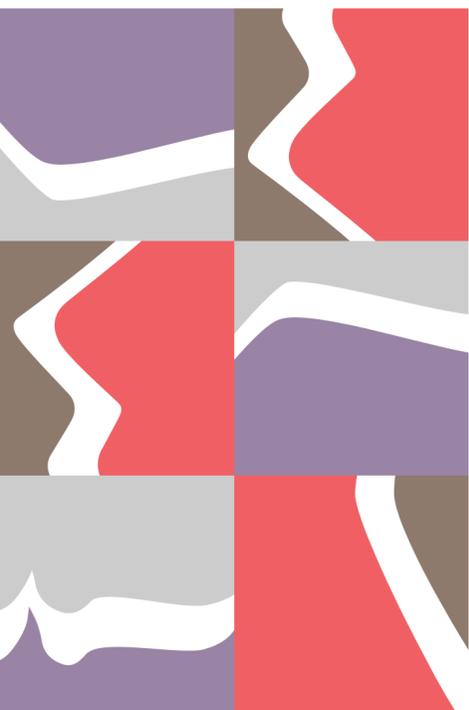




COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



- [10] <http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2017/03/Previdencia-e-as-mulheres.pdf>
- [11] <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/PEC-287-2016.pdf>
- [12] http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_rac_a.pdf
- [13] <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec171MulherPrevidencia.pdf>
- [14] Ibidem.
- [15] <http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2017/03/Previdencia-e-as-mulheres.pdf>.

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Os_impactos_da_reforma_previdenci%C3%A1ria_para_as_mulheres_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

Quantas mãos “empurraram” Miguel? *

Por Patrícia Maeda e Jorge Luiz Souto Maior

Miguel Otávio Santana da Silva tinha cinco anos. Sua mãe, Mirtes Renata Souza, é empregada doméstica e teve que levar Miguel para o trabalho, pois a continuidade do seu trabalho foi exigida mesmo durante a pandemia e nesse período as creches estão fechadas. No trabalho, saiu para levar o cachorro dos patrões, Sari Corte Real e Sérgio Hacker (prefeito de Tamandaré/PE pelo PSB), para passear. Miguel ficou aos cuidados da patroa, no apartamento do quinto andar de um prédio de luxo no Recife/PE, integrado ao conjunto conhecido como “Torres Gêmeas”. E enquanto a mãe cuidava das necessidades fisiológicas do cachorro, Miguel caiu do nono andar do edifício e morreu.

Não nos cabe, no âmbito desse texto, descer às minúcias dos fatos, examinar condutas, avaliar a culpabilidade e fixar penas. Não que isso não seja importante, muito pelo contrário. É preciso que isso seja feito, para a devida punição de todos os culpados, pois mortes como a de Miguel não podem, nunca mais, ficar impunes. Vidas negras importam! E a impunidade nos crimes cometidos contra a integridade dos cidadãos negros e das cidadãs negras, inclusive pelo próprio Estado, constitui fator decisivo para a negação desse reconhecimento essencial e obrigatório.

Nosso propósito é ir além e propor reflexões sobre o ocorrido de modo a visualizar as várias determinantes que se apresentam no fato e as inúmeras responsabilidades históricas, de personagens múltiplos, pelo ocorrido. A necessidade de se chegar à imputação da culpa e a punição dos culpados diretos não pode servir para gerar uma falsa sensação de justiça ampliada apagando e, com isso, preservando todas as condicionantes sociais, culturais, econômicas, políticas e jurídicas que estão refletidos na situação e mantendo impunes tantos outros “culpados”.

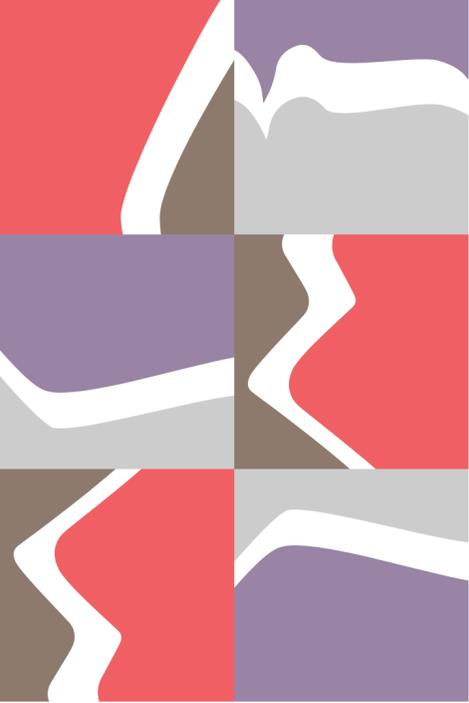
Começemos, pois, falando sobre a igualdade de direitos para as empregadas domésticas.

Até hoje, 2020, não fomos capazes de dizer, com todas as letras e com consequência prática, que as empregadas domésticas (que são, de fato, na sua totalidade, mulheres e, na grande maioria, mulheres negras) possuem direitos iguais aos de todos os demais empregados e empregadas. Não fizeram isso os constituintes de 1987 e, desde sempre, os congressistas, os governantes, os juristas e os magistrados, que, na questão, se posicionam como autênticos empregadores de empregadoras domésticas para a defesa de seus interesses diretos, negando subjetividade jurídica



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



plena a quem lhes presta um serviço, serviço este, aliás, que só, agora, de forma um tanto quanto cínica, se lhes apresenta como essencial.

Os argumentos são múltiplos e fugidios e acabaram sendo reforçados quando, na esteira da edição da Convenção 189 da OIT, de 15/11/11, a questão da elevação dos direitos das empregadas domésticas foi posta em pauta. A resistência organizada de grande parte da sociedade se fez presente e foi intensamente reproduzida na grande mídia, que insistia em mostrar o sofrimento que os empregadores e as empregadoras domésticas passariam a ter para garantir todos aqueles direitos, os quais, ademais, como sempre se disse, eram injustificados, vez que naquele tipo de relação não se formava uma relação de trabalho, e sim uma relação familiar. “A empregada doméstica é membro da família”, argumentavam.

Mesmo assim, em 2/4/13, foi editada a Emenda Constitucional n. 72, que estabeleceu, ainda que meramente formal, essa igualdade. Os argumentos contrários à elevação de direitos (cabendo lembrar que mesmo os poucos direitos existentes nunca foram efetivamente cumpridos) se apresentaram de modo ainda mais forte e articulado e o resultado foi que, prevalecendo a lógica escravagista, em 2015, uma Lei Complementar (n. 150), publicada em 2 de junho (exatamente no dia da morte de Miguel), veio para se sobrepor à Emenda Constitucional e à Convenção 189 da OIT, negando essa igualdade e isso se fez diante de uma aceitação jurídica, social e política generalizada.

A precariedade jurídica da relação de emprego doméstico, a negação da organização sindical da categoria das empregadas domésticas (com

possibilidade negocial concreta), o afastamento dos órgãos de fiscalização do Estado quanto ao cumprimento dos direitos trabalhistas dessas profissionais e a consequente consagração (e até o aumento) da formação de uma relação de poder e submissão constituíram as conformações sociais e jurídicas que, postas em prática, impediram Mirtes de se recusar a ir trabalhar em tempo de pandemia e ainda ter que levar seu filho Miguel para o trabalho.

Essas são algumas das realidades jurídicas refletidas no caso e que, portanto, atraem, no mínimo, a responsabilidade de todos aqueles que, historicamente, “lutaram”, em ação consciente e organizada (não tendo sido, pois, “mera omissão”), para negar às empregadas domésticas uma condição mínima de cidadania nas relações de trabalho.

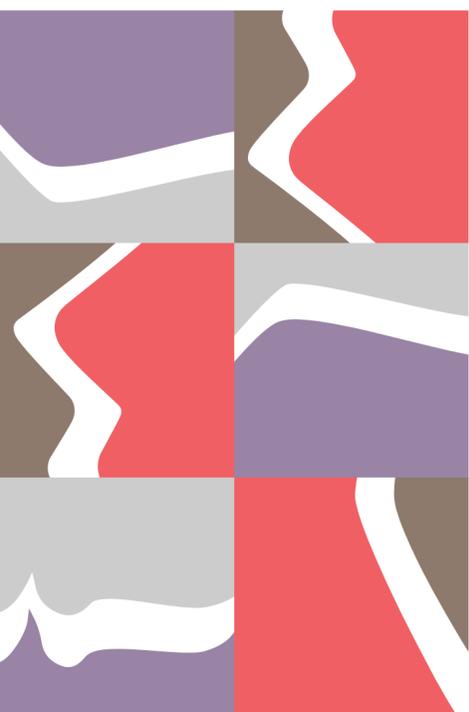
Essa imobilidade social e até mesmo a intensificação da exploração do trabalho operada nos últimos anos repercutem decisivamente na vida de tantas crianças como Miguel. A precariedade da vida também é marca da infância das crianças negras, vedando-lhe qualquer expectativa de futuro. E, para além das condições materiais que se apresentam nas estatísticas (acesso à saúde e à educação, moradia, saneamento básico), fato é que a criança e os(as) adolescentes negros(as) não têm as suas necessidades e os seus interesses assegurados pela sociedade e pelo Estado brasileiro, mesmo que, formalmente, a Constituição Federal, que também condena toda forma de preconceito e discriminação (art. 3º, IV), tenha prometido garantir a todos e todas, indistintamente, “direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer,



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

A Constituição Federal, no plano da assistência social, também promete proteger a família (art. 203, CF), dada a relevância social que se lhe atribui. Mas quando se trata dos excluído, de modo concreto, até mesmo a entidade familiar lhes é negada.

Desenvolvemos uma naturalizada discriminação da criança e do adolescente negros quando, por exemplo, a despeito do direito à proteção integral, lhes são “permitidos” a título gratuito pequenos trabalhos, sob a escusa de se estar promovendo uma ajuda e ancorado no argumento de que “é melhor estar trabalhando do que roubando”.

E assim, ponto a ponto, dia após dia, durante anos e décadas, foram sendo eliminadas as possibilidades integração, de preparação, de lazer e de estudos a milhões de crianças iguais a Miguel, que, quando não integradas a uma situação circunstancial de visibilidade social, carregam o peso de estereótipos (“trombadinha”, “rebelde”, “incapaz”) e, por isso, não são vistos como pessoas em desenvolvimento, que merecem prioridade e proteção, como previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente.

Por não se ter feito valer a Constituição Federal na sua plenitude e não se terem aplicado todas as regras do Estatuto da Criança e do Adoles-

cente muitas mãos deixaram suas marcas na morte de Miguel (assim como nas de Ágatha Félix, João Pedro Matos Pinto e de tantas outras crianças e adolescentes negros e negras).

E todas essas responsabilidades precisam ser apuradas, para que possamos impedir que tragédias como essas continuem frequentando o cotidiano da subvida de milhões de pessoas no Brasil, submetidas ao persistente racismo estrutural, mesmo que a Constituição declare caracterizar crime inafiançável e imprescritível a prática do racismo, sujeitando o infrator à pena de reclusão (art. 5º, XLII), e isso, sobretudo, pela tática jurídica de remeter o fato da agressão de natureza individual ao tipo penal de injúria racial (art. 140, § 3º, do Código Penal), que possui penas que as previstas ao racismo, conforme disposto na Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989.

Pensemos, na sequência, sobre os demais aspectos culturais (que não deixam de ser também jurídicos, políticos, econômicos e sociais) presentes no caso.

Neste aspecto, o primeiro impulso é o de se perguntar “quem deixaria uma criança de cinco anos sozinha no interior de um elevador?”

Se pensarmos, como estamos propondo, que a questão não se trata apenas de falta de humanidade dessa “patroa” especificamente, precisamos ampliar o horizonte de análise da tragédia, vista, inclusive, como retrato de uma tragédia mais ampla e mais renitente.

Contexto da tragédia

O Estado de Pernambuco tem um dos maiores números de casos de infecção e de óbitos pela COVID-19 e teve instituída quarentena (“lockdown”) entre 16 e 31 de maio, que foi relativizada para que empregadas domésticas e cuidadoras continuassem trabalhando em residências cujos empregadores exercessem atividades essenciais ou integrassem grupo de risco.

A principal medida preconizada pela Organização Mundial da Saúde para a contenção da pandemia da COVID-19 é o isolamento social. Isolamento social é, portanto, uma medida de saúde pública e não deveria ser luxo de classe, mas, na prática, só é viável se houver a possibilidade de trabalho remoto improvisado ou a garantia de renda para os trabalhadores ficarem em casa. Ironicamente, na sociedade que proclama a Revolução 4.0, as grandes medidas de contenção da pandemia são ficar em casa e lavar as mãos. Nada muito tecnológico, mas nem por isso de fácil concretização. É no cotidiano que as desigualdades sociais saltam aos olhos. Grande parte da população é desprovida de empregos formais, vivendo de trabalhos precários e intermitentes, sem os quais o grande risco passa a ser o de morrer de fome. Como fazer o isolamento social sem garantia de renda? O déficit de moradia torna o isolamento social impossível para outra (ou a mesma) parcela da população, que também não tem acesso a água e saneamento básico. Como lavar as mãos sem água limpa corrente?

É bem verdade que a pandemia evidencia a centralidade da reprodução social para a manutenção da vida, sobretudo porque, obrigados a (ou pri-

vilegiados por) ficar em casa, uma parcela da sociedade começa a enxergar que não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos. Se o trabalho reprodutivo é essencial, não havendo a possibilidade de manter a vida sem a sua execução, fato é que, em geral, ele pode ser assumido pelos residentes da casa para se proporcionar o direito ao isolamento social às trabalhadoras domésticas ^[1], que também têm suas necessidades pautadas pela situação atual (creches e escolas fechadas, suspensão repentina da rede de apoio pelo isolamento etc.).

A morte de Miguel se deu no dia em que se “comemoraria” os cinco anos da Lei Complementar n. 150/2015, que regula o trabalho doméstico, mas mantém a desigualdade jurídica. Desde a promulgação da CLT, em 1943, as trabalhadoras domésticas lutam para superar a invisibilidade social de seu trabalho, marcado pela interseccionalidade de opressões de classe, gênero e raça, buscando o reconhecimento de uma nunca alcançada igualdade de direitos com outras categorias profissionais.

Em meio à grave crise sanitária, o trabalho doméstico e de cuidado remunerado saíram da condição de invisíveis para serem classificados como atividade essencial em alguns Estados, como Pernambuco e Pará, para garantir a continuidade da prestação de serviços pelas trabalhadoras, em sua maioria mulheres negras, apesar da quarentena instituída em municípios com curvas de contágio alarmantes como Recife e Belém. Este falacioso reconhecimento da essencialidade do trabalho doméstico remunerado nada mais é do que uma expressão da colonialidade

do poder e do ser, no sentido de espelhar uma sociedade classista, machista e racista de raízes coloniais escravocratas.

Conhecemos a sobrecarga das mulheres em razão da sobreposição das cargas física, mental e psicológica no contexto da pandemia e do confinamento. Entendemos que é uma oportunidade para se repensar a reprodução social e a divisão sexual do trabalho. Ao mesmo tempo, não podemos ignorar que a situação pandêmica coloca em risco a própria vida. E, se o coronavírus não é seletivo, atingindo indistintamente quem se colocar em seu caminho, não podemos dizer o mesmo sobre os efeitos da pandemia, que atingem mais impiedosamente a população mais vulnerável, observando os marcadores sociais de classe, gênero, raça, idade, condição de saúde etc.

A despeito disso tudo, a matéria no G1 relata que Miguel, Mirtes e sua mãe (e avó de Miguel) estiveram em contato com o patrão infectado pela COVID-19 e efetivamente contraíram a doença, felizmente com sintomas leves. A morte de Miguel, porém, vai além da questão da saúde pública e da invisibilidade do trabalho reprodutivo.

Vida passível de luto e necropolítica

A partir do luto, a filósofa Judith Butler enxerga uma hierarquização da vida: a humanidade do Outro está na sua capacidade de ser enlutado, o que conforma as questões da precariedade e da vulnerabilidade huma-

na. Segundo ela, “vidas são apoiadas e mantidas diferentemente, e existem formas radicalmente diferentes nas quais a vulnerabilidade física humana é distribuída ao redor do mundo. Certas vidas serão altamente protegidas e a anulação de suas reivindicações à inviolabilidade será suficiente para mobilizar as forças de guerra. Outras vidas não encontrarão um suporte tão rápido e feroz e nem sequer se qualificarão como “passíveis de ser enlutadas” [2]. Assim, as mortes de jovens negros nas periferias, se invocadas como tais, sem rostos nem nomes, não passam pelo luto. A ausência de luto é o final de uma vida precária.

De certa forma, parece que é dessa diferença que Mirtes, a mãe de Miguel, quer falar, imaginando como seria se a filha da patroa fosse vítima de sua omissão no dever de cuidado: *“Se fosse eu, meu rosto estaria estampado, como já vi vários casos na televisão. Meu nome estaria estampado e meu rosto estaria em todas as mídias. Mas o dela não pode estar na mídia, não pode ser divulgado”*.

A hierarquização das vidas e das pessoas, a partir de uma lógica de gênero e raça, ainda organiza a sociedade e o Estado brasileiros. É a persistência da colonialidade do poder, que permeia as desigualdades historicamente estabelecidas, contra a quais o enfrentamento se inicia ao revelá-las, desnaturalizando-as. É admitir que a subjetividade jurídica de toda pessoa natural ou a dignidade da pessoa humana, fundamento expresso da nossa República, não se realiza em sua plenitude no dia a dia, pois a sociedade está dividida entre humanos e não humanos.

O filósofo camaronês Achille Mbembe desenvolveu o termo necropolítica para resgatar a ideia de biopoder de Michel Foucault, segundo o qual a soberania dos Estadosnacionais se expressa no poder de decidir “fazer viver ou deixar morrer”. A necropolítica vai além para dizer quem pode viver e quem deve morrer, em um exercício de violência e poder de morte ^[3]. No neoliberalismo, o Estado decide sobre corpos e vidas de “massas supérfluas”, subjugando a vida ao poder de morte, como forma de gestão da sociedade. Vidas “dignas” são preservadas e protegidas. Vidas precárias são descartáveis. Ou nas palavras de Rubens Casara: “No Estado Pós- Democrático, o que importa é assegurar os interesses do mercado e da livre circulação do capital e das mercadorias, com o controle ou mesmo a exclusão dos indivíduos disfuncionais, despidos de valor de uso ou inimigos políticos.”^[4] Nesse contexto, a população pobre e majoritariamente negra é encarada como “inimigo interno” pelo Estado necropolítico.

Somente a partir de um lugar de privilégio social, de segurança sanitária e de pleno acesso a recursos de saúde é possível pensar em relaxar regras de isolamento, retomar a atividade comercial e negar o risco de morte a que a maior parte da população está exposta. Mais do que isso, é observando a lógica de descartabilidade de determinadas vidas em prol do mercado (mais do que um dado natural, como se este fosse um sujeito) que opera o Estado. O desgoverno a frente de uma grave crise sanitária, com seus mandos e desmandos, não se trata de uma ignorância, mas de uma forma deliberada de gestão dos indesejáveis.

Do negacionismo estatal à relação de trabalho

A distopia brasileira, marcada pelo darwinismo social disfarçado de negacionismo, não é obra de uma mente malévola. Não podemos cair no erro de personalizar o mal desta sociedade racista e machista; esta só se viabiliza porque está em conformidade com uma elite que não abre mão de seus privilégios e finge não enxergar o Outro.

A elite, assim como os cargos de poder nas instituições, tem um rosto: é um homem branco, adulto, heteronormativo e autoproclamado religioso, o que marca sua visão de mundo e seus interesses. A branquitude e a masculinidade são construções históricas e sociais hegemônicas nos lugares de poder e de decisão e informam a ideologia neoliberal. Esta perspectiva do alto da pirâmide social avoca para si uma falaciosa neutralidade, assumindo seu ponto de vista como sendo universal, objetivo, racional e civilizado (como o colonizador eurocêntrico), e inferioriza o Outro como sendo parcial, subjetivo, irracional e não-civilizado. Além disso, a estereotipação faz rotular o Outro como preguiçoso, ignorante, violento, resistente e perigoso. Com esta edificação de sua subjetividade, a elite consegue olhar para a classe trabalhadora e não enxergá-la; olhar para a trabalhadora doméstica e enxergá-la como mero equipamento da família; olhar para o filho da empregada e enxergá-lo como um estorvo. Quem se identifica com a ideologia neoliberal assiste sem nenhuma inquietação a um desmanche das leis trabalhistas em pleno estado de calamidade, quando a prioridade da vida humana deveria exigir o reforço

dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição Federal e não a sua “flexibilização” (eufemismo para redução), e adere facilmente ao discurso autoritário. Vê com naturalidade a inclusão da empregada doméstica na folha de pagamento da prefeitura administrada pelo patrão.

Nessa racionalidade, de um lado, parte da classe privilegiada (autodefinida como meritocrata) protesta contra o isolamento social como um cerceamento de sua liberdade de ir e vir e um obstáculo para a liberdade econômica; de outro, é visto como natural o trabalhador sendo acionado por meio de aplicativo para fazer entregas a domicílio por uma remuneração ínfima e sem a devida proteção e a trabalhadora cuidando do cachorro dos patrões enquanto ninguém cuida de seu filho.

Como se vê, para enfrentarmos com a dignidade devida o sofrimento da família de Miguel, precisamos ir além da punição dos culpados diretos e nos colocarmos em julgamento com a autocondenação de, no mínimo, nos comprometermos em promover as mudanças necessárias para que as vidas negras no Brasil efetivamente importem!

Como adverte Ana Cristina Santos:

“Superar o racismo só será possível se tivermos condições de reconhecer privilégios, de rever atitudes costumazes, mas principalmente, depende da nossa capacidade de pensar conjuntamente questões como economia e raça, entendendo que classe tem cor e que essa é uma relação estrutural impossível de ser analisada a partir da fragmentação.

A história de Mirtes, para além da tragédia e do horror que pontuou sua Blackout Tuesday, continuará naturalizada e anônima enquanto insistirmos em olhar esse fato como a história de uma mulher e não de milhares de mulheres, como uma notícia extraordinária de jornal, enquanto pensarmos que punir uma pessoa, atendendo nosso justo e sazonal desejo de justiça, resolverá essa dor lancinante que cala no peito do povo negro dia após dia, através dos séculos.”^[5]

Diante do quadro concreto, a indagação que deveríamos nos propor é: não fosse a morte prematura, quais sofrimentos ainda estariam reservados para Miguel na realidade social brasileira?

Ao nos colocarmos perante essa questão, somos obrigados a perceber que muito ainda será preciso realizar para mudar essa trágica realidade. Precisamos, no mínimo, reconhecer que as promessas vazias de uma vida melhor para todos e todas já foram feitas nas leis e na Constituição Federal. Cumpre-nos, agora, de uma vez por todas, exigir e fazer a nossa parte para que tais promessas saiam do papel. E essa é a hora!

Jundiaí, 05 de junho de 2020.

Notas:

- [1] Sobre a necessidade de garantir o isolamento social para as trabalhadoras domésticas e do cuidado, v. <https://www.cartacapital.com.br/blogs/sororidade-em-pauta/na-pandemia-por-que-servico-domestico-e-classificado-como-essencial/>
- [2] BUTLER, Judith. Vida precária: Os poderes do luto e da violência. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.
- [3] MBEMBE, Achille. Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. 3. ed. São Paulo: n-1edições, 2018.
- [4] CASARA, Rubens. Estado Pós-Democrático: neo-obscurantismo e gestão dos indesejáveis. Rio: Civilização Brasileira, 2017. p. 133.
- [5] SANTOS, Ana Cristina. A morte de Miguel e a invisibilidade das tantas Mirtes do Brasil. Viomundo. 2/6/2020. Disponível em: https://www.viomundo.com.br/voce-escreve/o-protesto-diante-das-torres-gemeas-do-recife-e-a-invisibilidade-de-mirtes.html?utm_medium=popup&utm_source=notification&utm_campaign=site. Acesso em: 05 jun 2020.

* Disponível em [https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Quantas m%C3%A3os empurram Miguel - vers%C3%A3o final Patricia Maeda Jorge Maior.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Quantas_m%C3%A3os_empurram_Miguel_-_vers%C3%A3o_final_Patricia_Maeda_Jorge_Maior.pdf). Acesso em 20 de março de 2021.



AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho

SORORIDADE EM PAUTA: a voz e a vez de magistradas por uma sociedade mais igualitária *

Patrícia Maeda [1]

*Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e
totalmente livres.*
Rosa Luxemburgo

Introdução

O objetivo deste artigo é discutir o quanto a existência de um espaço seguro e acolhedor para magistradas expressarem pensamento pode contribuir na redução da desigualdade de gênero na magistratura (e na sociedade). Analisaremos a representatividade feminina no Poder Judiciário e a atuação destas magistradas, seus desafios e a potencial contribuição na construção de um sistema de justiça mais democrático ao desafiar a pluralidade e a diversidade.

Mulheres no sistema de justiça

De acordo com dados do IBGE de 2015, as mulheres compõem 52% da população brasileira. São a maioria dos concluintes dos cursos de educação superior (59,6%), sendo que no curso de Direito são 53% dos alunos matriculados. Além disso, as mulheres são 52,6% do total de bacharéis aprovados no exame da OAB, segundo dados de 2010 a 2014 da FGV Projetos.

A participação das mulheres na magistratura nacional tem aumentado no decorrer dos anos, possivelmente um reflexo do maior nível de escolaridade. Houve a chamada “reversão do hiato de gênero da educação” em 2000, quando as mulheres passam a ser a maioria das pessoas com nível superior. Até 1990, para cada 4 novos magistrados que ingressavam na carreira, apenas uma era mulher (25%). Entre 2001 e 2010, 41% dos ingressantes na magistratura foram mulheres.

O ramo do Poder Judiciário com maior percentual de mulheres na magistratura é a Justiça do Trabalho (47%), seguida pela Justiça Estadual (36%) e a Justiça Federal (32%), conforme dados levantados pelo CNJ em 2018.

Portanto, podemos dizer que há, ainda, um hiato de gênero no ingresso na magistratura, ou seja, uma desigualdade de representação feminina, a despeito do aumento de mulheres bacharéis em direito.

O que é ser mulher magistrada?

Segundo dados do Perfil Sociodemográfico do CNJ (2018), a grande maioria das magistradas concorda com a afirmação “os concursos para magistratura são imparciais em relação às candidatas mulheres”: 86,6% do total. Esta condição só foi conquistada a partir da não identificação do(a) candidato(a) nas provas escritas. Especificamente sobre o concurso para ingresso na magistratura no TJSP, escreveu BONELLI (2011):

Antes de 1996, os candidatos eram identificados pelo nome nos exames, observando-se então uma alta eliminação de nomes femininos. A partir daí, os exames escritos passaram a omitir essa identificação, registrando os candidatos por números de inscrição e a aprovação feminina nessa etapa cresceu. Atualmente, chega ao exame público oral uma proporção maior de mulheres do que de homens, havendo na mesma ocasião uma entrevista com a banca, etapa na qual a vantagem feminina desapare-

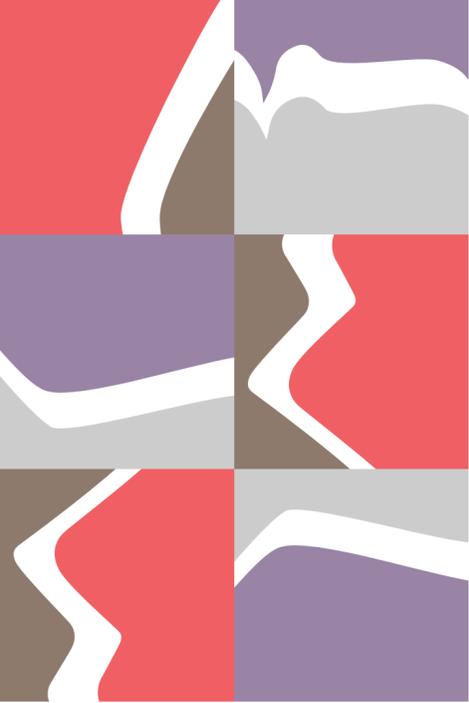
ce. Avaliações subjetivas e pouco transparentes sobre a postura profissional desejada seguem existindo e controlando o ingresso na carreira. Este controle é interno, feito pelos desembargadores, os pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, onde a predominância masculina permanece impressionante.

No entanto, a desigualdade remanesce nos Tribunais Superiores (STF, STJ, TST, TSE), onde o recrutamento não segue o modelo técnico-burocrático e a presença dos homens é cerca de 4 vezes maior do que a de mulheres, entre os ministros.

Além disso, a progressão na carreira também se dá de forma desigual. A diferença entre a presença de homens e mulheres se amplia, em favor do grupo masculino, na medida em que se progride nas escalas da carreira. Na distribuição dos cargos no primeiro grau de jurisdição, entre juízes substitutos 44% são mulheres e 56%, homens. Dentre os titulares, 39% são mulheres e 61%, homens. No segundo grau de jurisdição (Tribunais) a diferença é ainda mais evidente: dentre os desembargadores, apenas 23% são mulheres e 77%, homens.

Os cargos de direção nos tribunais são a ponta do *iceberg* desta distribuição desigual de poder. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, criado em 1986, está no 18º mandato de presidente, atualmente exercido pela Desembargadora Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes, ressaltando que antes dela houve apenas uma outra mulher, a Desembargadora Aposentada Eliana Felipe Toledo.





Na política associativa poucas foram ou são as presidentas de associações nacionais de juízes. Presidiram a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA): Ilce Marques de Carvalho (1989/1991), Maria Helena Mallmann Sulzbach (1995/1997) e Beatriz de Lima Pereira (1997/1999); e a Associação Juízes para Democracia (AJD): Kenarik Boujikian (1999/2001 e 2013/2015), Dora Martins (2007/2009) e Laura Benda (2017/2019). A Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e a Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE) jamais tiveram uma presidenta.^[2]

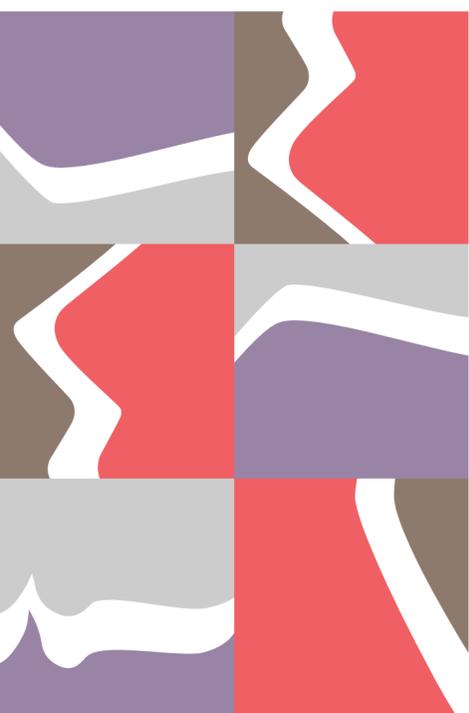
O reduzido número de mulheres à frente dos Tribunais e das Associações de Magistrados não é apenas um problema formal, mas também um problema para a democracia. A inclusão de mulheres nestes espaços faz com que diferentes perspectivas sejam contempladas. Os processos políticos – caso também do acesso à justiça – ganham com a participação de mulheres, – e também outras minorias, como negros, indígenas, LGBTQs, tornando-se mais inclusivos e definitivamente, mais democráticos. A fim de se promover a igualdade de gênero no Poder Judiciário, foi aprovada a Resolução 255, de 04/09/2018, CNJ, que traz em seus “considerandos”:

[...] a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública.

A luta por espaços dentro da institucionalidade é importante. Para além de meros dados numéricos, a desigualdade de gênero é um tema central na compreensão das relações sociais, das instituições e das estruturas do estágio atual do capitalismo em que se tem deparado com um movimento de retrocesso no que tange aos direitos sociais, ressaltando que os efeitos desse movimento atingem primeiramente as chamadas minorias sociais, grupos marginalizados independentemente da proporção numérica que ocupam na sociedade, dentre os quais destacamos mulheres, negros e imigrantes. Maiorias demográficas são sub-representadas nos altos cargos no mercado de trabalho como um todo e essa situação não é diferente no Poder Judiciário, como vimos, e em outras esferas de poder e isso contribui para a reprodução das desigualdades.

A sub-representatividade feminina nas esferas de poder influencia a própria representação simbólica da magistrada. De acordo com pesquisa realizada pelo CNJ (2018), 69,8% do total de magistradas identificam reações negativas por ser mulher por parte de outros profissionais do sistema de justiça e 75,3% sentem igualmente por parte dos jurisdicionados.

Ademais, não são desprezíveis os efeitos da própria divisão sexual do trabalho, construída historicamente e que organiza a sociedade capitalista, destinando prioritariamente os homens à esfera pública (atribuída como produtiva) e as mulheres à esfera privada, domiciliar, familiar e, por isso, reconhecida como reprodutiva. Tal divisão se rege por dois



princípios – separação e hierarquia – segundo os quais há trabalhos de homens e outros de mulheres e um trabalho de homem vale mais do que um de mulher.

De que modo a divisão social do trabalho atinge as magistradas, considerando que, de certa forma, elas rompem tal divisão, não apenas trabalhando, mas exercendo um cargo de poder? Pensamos que basicamente de duas formas. A primeira diz respeito ao acúmulo de responsabilidades: o trabalho produtivo da judicatura com o trabalho reprodutivo doméstico e de cuidados, pois, em regra, ainda que seja possível delegar tarefas, cabe à mulher magistrada a responsabilidade pelo bom funcionamento do lar e da família. A segunda forma está relacionada com o princípio da hierarquia. Apesar de ter o mesmo cargo e salário que um outro colega, a experiência da mulher magistrada no exercício da função é marcada por situações de discriminação, tais como: dúvidas levantadas sobre sua capacidade intelectual, interrupções de suas falas, apropriação de suas ideias, julgamento moral de sua aparência e de sua vida sexual, silenciamento de sua voz...

A magistratura é um *locus* masculino, público e de exercício de poder, cujo discurso é pretensamente neutro, impessoal e objetivo. Ser magistrada já é uma oposição a esta ideologia de masculinidade hegemônica, mas ser magistrada que ousa ocupar espaços públicos e falar sobre desigualdades (social, econômica, de gênero ou de raça) é praticamente ser transgressora.

A sororidade nos salvou

Em determinado momento de suas vidas, mais precisamente em 07 de abril de 2016, cinco juízas do trabalho decidiram escrever, num exercício de sororidade, palavra esta até então desconhecida. Os ataques misóginos a uma outra magistrada, à então Presidenta da República e a uma professora universitária levaram-nas a sair de suas zonas de conforto e denunciar a violência de gênero.

O que esses acontecimentos, aparentemente desconexos, têm em comum? Nenhum, provavelmente, teria ocorrido se os sujeitos em questão fossem homens.

De fato, todos os três expõem a virulência psicológica e física a que são submetidas as mulheres, em pleno século XXI, independentemente deserem elas a Chefe do Poder Executivo do País, um membro do Poder Judiciário ou um membro da Academia, o que nada mais é que reflexo de uma sociedade patriarcal que tenta ratificar a hegemonia masculina por meio da submissão da mulher.

O inesperado sucesso da empreitada incentivou-as a continuar escrevendo e a agregar outras magistradas para este mesmo ato revolucionário. Em 02 de junho de 2016, surgiu a coluna Sororidade em Pauta! Passamos a formar um grupo de dez juízas estaduais, federais e trabalhistas. “Inquietas, desconfortadas e inconformadas. Em tempos de mulheres invisíveis, decidimos

nos unir para ecoar a voz daquelas a quem querem calar.” Foi necessário então dizer o que era sororidade, palavra desconhecida na língua portuguesa e que passaria a fazer parte de nossas vidas como ideia e ação.

Sororidade é uma aliança firmada entre mulheres, baseada na empatia, irmandade e companheirismo. A palavra não existe na língua portuguesa, oficialmente. No dicionário, a que mais se aproxima seria a palavra fraternidade, advinda do termo latino frater (irmãos), a qual, não por coincidência, significa tanto solidariedade de irmãos como harmonia entre os homens. Do termo latino sóror (irmãs), nenhuma palavra tradicionalmente se originou, como se desde a formação da língua portuguesa já houvesse a intenção de naturalizar o fato de que, supostamente, relações harmoniosas e solidárias acontecem apenas entre homens.

Expandimos nossos horizontes de luta. Denunciamos a cultura do estupro, a homofobia travestida de discurso da fé e a naturalização do abandono paternal. Repudiamos ataques misóginos a outra magistrada. Clamamos pelo reconhecimento da atividade da prostituta como trabalho. Invocamos a ancestralidade ameríndia. Libertamo-nos dos rótulos que o patriarcado insiste em colocar nas mulheres livres.

Coexistindo em sororidade, não somos tolhidas e não estamos sozinhas. Juntas, é possível redefinir nosso lugar no mundo e até mesmo a visão do mundo sobre nós. O movimento “Mar-

cha das Vadias”, por exemplo, surgiu no Canadá (lá batizado de *Slutwalk*), em 2011, justamente após um policial ter afirmado, de forma infeliz, que “*as mulheres deveriam evitar se vestir como vadias, para não serem vítimas de ataque*”. A palavra vadia, assim, foi ressignificada pelas mulheres do movimento, que adotaram como lema o mote “*se ser livre é ser vadia, então somos todas vadias*”.

Mas não há regras estabelecidas para a luta feminista. Podemos apropriar-nos das suas expressões ou combatê-las. Podemos querer ser putas e vadias ou podemos não querer. Podemos marchar, escrever textos, ocupar espaços, vestir o que quisermos e amar sem temer. A decisão é nossa e será tomada em sororidade. O seu olhar sobre nós não nos interessa e só espelha sua própria pequenez. (10 ago 2016)

Escrevemos sobre o cotidiano da trabalhadora doméstica infantil e o da trabalhadora terceirizada, realidades normalmente invisíveis para operadores do direito (assim como para a elite da sociedade). Denunciamos a discriminação contra a mãe trabalhadora. Revelamos o machismo na composição da cúpula do Poder Executivo e a violência política de ordem sexista.

Pois, como juízas, somos garantidoras e defensoras dos direitos das mulheres e meninas; condenamos, indignadas, todas as formas de violência contra as mulheres, especialmente a violência política de ordem sexista. Pois nós, mulheres e me-

ninas, temos o direito de estarmos onde quisermos, vestindo o que bem entendermos e falando sobre o que nos parecer importante, em casa E na rua, cuidando dos filhos E nos manifestando politicamente em praça pública, onde pudermos contribuir para a construção de um outro mundo, que é possível, sim. Nós compareceremos ao Banquete, acompanhadas por Diotima! (22 jun 2016)

Lutamos pela democracia e denunciemos o golpe parlamentar. Revelamos todas as formas de violência: obstétrica, física, moral, doméstica, assim como o assédio moral e o sexual. Refletimos sobre a educação emancipatória e igualitária.

Discutimos os efeitos da Reforma Previdenciária para as trabalhadoras e enfrentamos o sofisma da igualdade jurídica como fundamento para tal desmonte.

Antes de pressupor igualdade formal entre homens e mulheres, cabe ao Estado prover meios de fomento da igualdade material, sob todas as perspectivas: seja pela educação emancipadora; seja por estabelecer a mesma responsabilidade pela criação dos filhos, com a licença natalidade compartilhável entre pai e mãe; seja por fornecer condições materiais – berçários, creches, lavanderias públicas e restaurantes de baixo custo. Essas são apenas algumas das ações que podem promover a uma redistribuição equitativa do trabalho reprodutivo e que

devem preceder a qualquer redução de direitos das mulheres, com o falacioso pretexto de igualdade formal de gênero.

Ao invocar países da OCDE que não fazem distinção de gênero para fins de idade mínima para aposentadoria, o texto se mostra ainda mais perverso. Como é a condição de vida de uma trabalhadora no Canadá, na Dinamarca ou na Finlândia? É possível estabelecer uma comparação justa com a trabalhadora brasileira? Como impor a esta trabalhadora a mesma idade como requisito para a aposentadoria? (05 abr 2017)

Questionamos a criminalização feminina, seu encarceramento massivo por tráfico de drogas e a inobservância das regras vigentes sobre a audiência de custódia. Mostramos a velocidade do movimento ilegítimo de retrocesso de direitos sociais. Defendemos a laicidade do Estado como pressuposto para as liberdades.

Somos muitos, temos diferentes cores, credos e opções sexuais. Cabe ao Estado garantir o exercício da individualidade de cada um dos segmentos sociais, inclusive das minorias, a despeito da opção religiosa dos agentes públicos que ocupam os cargos de poder.

E nós, mulheres, independente de religião ou da falta dela, como forma de reafirmação da nossa sororidade, não podemos enfrentar com naturalidade violações à nossa liberdade de escolha. Que o 21 de janeiro, Dia Nacional de Combate à

Intolerância Religiosa e data de falecimento da Mãe Gilda – mulher, negra e praticante de religião de origem africana – nos impulsiona por um caminho de lutas na busca por avanços sociais. Vamos juntas! (08 fev 2017)

Denunciamos a misoginia e seu nível mais grave: o feminicídio. Refutamos a proteção patriarcal do direito do trabalho às mulheres. Convidamos grandes mulheres para escrever em nosso espaço sororo e acolhedor sobre cotas raciais (Suzane) e o racismo institucional na perspectiva da saúde pública (Amarílis). Lutamos pela dignidade das mulheres em várias situações.

A revista vexatória prova que o sistema penitenciário é pensado e dirigido às camadas pobres, na medida em que reproduz, de maneira cruel, o dia-a-dia de humilhações a que são submetidas, mesmo longe das cadeias. As episódicas e recentes prisões de abastados não desnaturam esse quadro.

É urgente a modificação desse triste quadro, a fim de que os procedimentos de inspeção sejam realizados por aparelhos detectores de metais ou de raio-X, à semelhança do que ocorre nos aeroportos do País. A sempre alegada falta de orçamento não pode se sobrepor à efetivação dos mais básicos direitos da mulher, principalmente porque a revista, do modo como é feita na atualidade, é flagrantemente ilegal. Inexiste qualquer previsão autorizando método tão invasivo;

a permissão legal restringe-se à revista manual, realizada superficialmente sobre a pessoa, sem despi-la, e desde que haja suspeitas de que porte objetos ilícitos, respeitando-se sua dignidade. (25 jan 2017)

Apontamos a desigualdade de gênero no próprio Poder Judiciário. Resgatamos histórias de presas políticas e de outras grandes mulheres como Nise da Silveira, Myra Colby Bradwell, Myrthes Gomes de Campos Antonieta de Barros, Sônia Goulart. Louvamos o protagonismo feminino com entrevistas de mulheres lutadoras por um mundo melhor, como Helena e Silvana, bem como o potencial de transformação da juventude das ocupações. Abraçamo-nos às sororas indígenas em defesa de seus direitos. Pregamos a empatia como resposta ao discurso de ódio. Enalteçamos o papel das mulheres na agroecologia.

Não é por acaso que a *agroecologia* e a *economia solidária* são áreas de destaque na economia feminista, esta baseada na solidariedade, justiça e igualdade. Ambas representam a perspectiva feminina na transformação do modelo socioeconômico, trazendo para dentro do conceito de trabalho não só seu valor monetário de mercado, mas tudo o que é necessário à produção da vida, dos bens e serviços necessários, das relações de afeto e cuidados que tudo, todos e todas precisam na vida. (17 mai 2017)

Resgatamos as histórias de violência contra as mulheres transexuais.

Apontamos o machismo os progressistas. Abordamos a importância da representatividade feminina no cinema, além das temáticas de empoderamento feminino e de relações de afeto no trabalho doméstico. Discutimos a alteração da Lei Maria da Penha e ressaltamos a necessidade de participação das mulheres na definição de políticas de proteção. Falamos sobre nós mesmas.

Sim, essa colcha de retalhos que cerzimos a tantas mãos é ancestral, o que explica a própria diversidade da natureza da mulher e o que nos faz seguirmos unidas, apesar de separadas por quilômetros de distância, destruindo velhas premissas, reconstruindo novas formas de afeto e de pensar o mundo, tendo a plena consciência que o ponto de intersecção que nos trouxe até aqui não é o fato de sermos juízas, mas sim mulheres, cada uma com sua luta e que neste espaço se tornou plural, sem perder as peculiaridades que nos definem singularmente. E aqui ousou, como no começo, falar por todas nós, que renovamos o compromisso feito pela Sororidade em Pauta no seu primeiro artigo: Lutar por cada uma e por todas as mulheres. Afinal, como disse Pagu: *“Esse crime, o crime sagrado de ser divergente, nós o cometeremos sempre.”* Vamos juntas? (14 jun 2017)

Perguntamo-nos sobre a construção do feminino no Poder Judiciário. Falamos sobre a complexidade de decidir quando olhamos para as partes como pessoas reais, respeitando suas histórias, e como a sororida-

de em ação pode contribuir para solução de conflitos. “Foi a sororidade a prática cooperativa usada como processo de resolução daquela disputa, única capaz de estimular aquelas mulheres à confiança recíproca, apta a capacitá-las ao diálogo.”

Apresentamos ações do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT 4ª Região e entrevistamos a então Presidenta Desembargadora Beatriz Renck. Revelamos a violência contra a mulher ribeirinha, escondida na lenda do boto. A mercantilização da saúde e a violência obstétrica – também problematizamos. Conversamos com franqueza sobre o “peso” da idade, o quanto é necessário resistir para prosseguir.

Bem, sou uma mulher me aproximando dos 50, já vivi muito do que narrei acima, as linhas do meu rosto contam a minha história. E não pretendo abrir mão do que escrevi. Não vou eu também condenar as mulheres de 50 ao esquecimento, a invisibilidade, tampouco as colocarei como coadjuvantes. Marcarei uma posição pelas minhas companheiras que já vivenciaram os 50, por mim e pelas que virão depois de mim.

Meu texto é um protesto, meu texto é uma fala, que não podemos calar. Não acabamos aos 50. Continuamos vivas. (18 jul 2017)

Buscamos retirar da invisibilidade a condição da mulher encarcerada, gestante ou mãe, e a relação com a feminização da pobreza e refletimos sobre os protocolos internacionais sobre julgar com a perspectiva de gê-

nero. Homenageamos nossas sororas Liéje e Kenarik. Convidamos uma grande especialista para enfrentar a controvertida questão da alienação parental. Compartilhamos a experiência de luta coletiva das trabalhadoras dos castanhais e das lutas solitárias das pescadoras do mundo. Com poesia em prosa, refletimos sobre a escola sem partido. Enaltecemos o ato revolucionário da escrita e denunciemos a apropriação intelectual como expressão do machismo. Pregamos o diálogo desarmado de etiquetação como forma de melhor comunicação com a sociedade.

Na atividade jurisdicional ou na sua atuação como pessoa humana, as juízas e os juízes, em um Estado Democrático de Direito, podem se colocar no âmbito de visão de mundo daqueles com quem quer dialogar e aderir aos seus símbolos comunicacionais.

Como os pais que honram os filhos quando pequenos e se ajoelham para ficar na linha de visão deles, vendo o mundo sob a sua perspectiva, escolhendo as palavras que eles entendem, para então orientá-los ou dividir com eles suas impressões de vida.

Esse é o espírito. Descer do pedestal! (22 nov 2017)

Aprendemos com Flávia sobre transfeminismo. Contamos histórias como a de Conceição. Ouvimos a história do *Grêmio Lítero Recreativo Cultural Misto Carnavalesco Eu Acho é Pouco* pelas palavras de Luciana. Criticamos a objetificação dos corpos femininos em letras de can-

ções. Discutimos a tentativa parlamentar de criminalização do aborto e relacionamos os efeitos da tipificação com a perpetuação das precárias condições de trabalho das mulheres negras. Na forma de cordel, dividimos a experiência imersiva no sertão nordestino. Desvelamos o machismo nas ciências e na filosofia. Transformamos o 8 de março em dia de reflexões e não de homenagens. Homenageamos, porém, a pujança de vida de Marielle. Em meio à onda de retrocessos no direito do trabalho, encontramos subsídios para a proteção contra a despedida imotivada. Lamentamos a prisão de Lula. Pesquisamos a influência do patriarcado na jurisprudência trabalhista. Regeneramo-nos, como estrelas do mar, de nossas dores com a escrita e a ação. Encontramos grandes sororas pelo caminho: Tadeu nos fala sobre retirar a máscara da hipermasculinidade e Torres defende a inconstitucionalidade da criminalização do aborto. Dividimos a experiência do poder exercido de forma Coletiva. Desmitificamos a maternidade com muita sororidade. Pensamos o(s) feminismo(s) como epistemologia.

Segundo a epistemologia feminista, conhecer o mundo é pluralizá-lo, perceber as diferenças como amálgamas, sem tentar reduzi-las a algum referencial. Conhecer o mundo é emergir nas diferenças e, a partir delas, perceber o mundo não mais como unidade de sentido, mas como produzido por múltiplas matrizes de entendimento. Conhecer, desde este ponto de vista, não é mais encontrar a representação adequada, mas multiplicar olhares. (28 jun 2018)



A partir de nossas histórias de vida, esperamos abrir precedentes emancipatórios, como a licença parental. Denunciamos os efeitos perversos da contrarreforma trabalhista para as trabalhadoras. Demos boas vindas à tão esperada Vitória! Lina nos dá aula sobre os efeitos do austericídio para as mulheres. Resistimos ao avanço do discurso de ódio e misoginia. Olhamos com Sororidade para as meninas vítimas de incesto.

Lutaremos na nossa vida particular, nas nossas profissões e nas nossas vidas públicas para que a infância que lhes foi roubada não necessariamente signifique o roubo de suas vidas como um todo.

Lutaremos, de braços dados, para ressignificar as suas vidas, tornando-as símbolos de uma luta que devemos abraçar e da qual não podemos desistir!

Assim, fica aqui o convite não só para falarmos clara e abertamente sobre o tema do incesto de pai contra filhas, mas também para acolhermos essas meninas-vítimas e construirmos, todos juntos, os seus novos futuros. (02 ago 2018)

Mudamos de casa e recomeçamos. Relacionamos a exploração capitalista com a opressão sexista. Levantamos os paradoxos e desafios da educação numa sociedade individualista e de consumo. Encaramos os fatos e assumimos responsabilidades pelo triste momento em que Jean partiu.

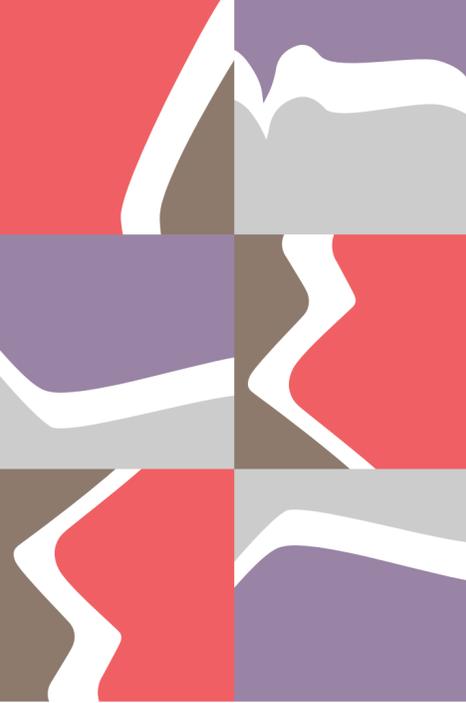
O tempo de achar graça acabou. Enquanto eles fazem barulho para encobrir o vazio de ideias, na lógica perversa do fascista que acusa o outro de manipulação ideológica quando é ele o manipulador, é preciso insistir na subversão da burrice e no reencontro dos corpos, para além das telas. E é preciso parar de deixar que apenas os mesmos corpos se coloquem na linha de frente, enquanto nós, privilegiados, seguimos escrevendo bonito sobre o que acontece bem longe dos nossos muros. (7 fev 2019)

E o mais recente artigo desafia-nos a lembrar das mulheres cientistas. Enfim, vários são os caminhos para reflexão e atuação e ainda há muito trabalho pela frente. Com sororidade, vamos juntas na construção de uma sociedade mais igualitária.

Referências bibliográficas:

BONELLI, M. D. G. Profissionalismo e gênero nas carreiras jurídicas. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos. Relatório de Pesquisa, CNPq, 2011.

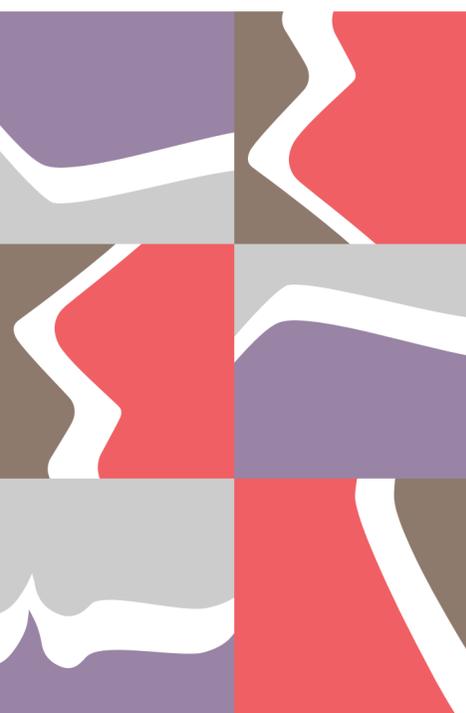
BONELLI, Maria Gloria. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 46, p. 245-277, abr. 2016. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S0104-83332016000100245&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 mar. 2019



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/49b47a6cf9185359256c22766d_5076eb.pdf.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Tradução de Vivian Aranha Saboia. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

SORORIDADE EM PAUTA. E se fossem um juiz, um presidente e um professor?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/04/07/e-se-fossem-um-juiz-um-presidente-e-um-professor/>.

_____. O que é Sororidade e por que precisamos falar sobre?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/06/02/o-que-e-sororidade-e-por-que-precisamos-falar-sobre/>.

_____. Mulheres livres também são estupradas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/06/09/mulheres-livres-tambem-sao-estupradas/>.

_____. 12 de junho de 2016: a naturalização do ódio pelo discurso da fé. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/06/16/12-de-junho-de-2016-a-naturalizacao-do-odio-pelo-discurso-da-fe/>.

_____. Pintemos o rosto de sangue: a barbárie de ontem não se repetirá amanhã. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/06/22/pintemos-o-rosto-de-sangue-a-barbarie-de-ontem-nao-se-repetira-amanha/>.

_____. Mães valentes, pais covardes. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/07/13/maes-valentes-pais-covardes/>.

_____. Reconhecimento da atividade da prostituta é caminho para resguardar direitos e assegurar cidadania. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/07/21/reconhecimento-da-atividade-da-prostituta-e-caminho-para-resguardar-direitos-e-assegurar-cidadania/>.

_____. Quem somos as ameríndias?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/08/04/quem-somos-as-amerindias/>.

_____. Vadia? Eu? O que você faz tem nome e se chama “slutshaming”. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/08/10/vadia-eu-o-que-voce-faz-tem-nome-e-se-chama-slutshaming/>.

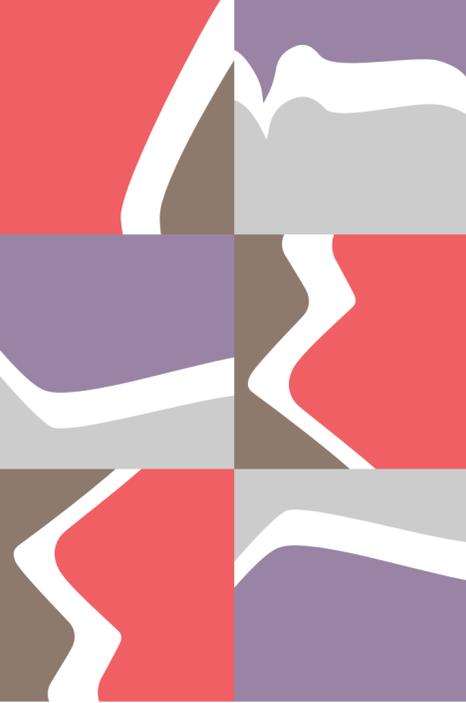
_____. A mão que balança o berço é a da desempregada. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/08/17/a-mao-que-balanca-o-berco-e-a-da-desempregada/>.

_____. Meu corpo, suas regras?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/08/31/meu-corpo-suas-regras/>.

_____. Vocês vão se arrepender de levantar a mão para nós. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/11/16/voces-vao-se-arrepender-de-levantar-mao-para-nos/>.

_____. Lutemos pela democracia como mulheres que somos!. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/09/07/lutemos-pela-democracia-como-mulheres-que-somos/>.

_____. A importância de ser feminista no Brasil do golpe. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/12/14/importancia-de-ser-feminista-no-brasil-do-golpe/>.



____. Mães, pais e “pães” do mundo, sejamos feministas!. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/09/14/maes-pais-e-paes-do-mundo-sejamos-feministas/>.

____. Meninas invisíveis: o trabalho doméstico infantil não revelado nas estatísticas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/06/29/meninas-invisiveis-o-trabalho-domestico-infantil-nao-revelado-nas-estatisticas/>.

____. Reforma da Previdência é mais um capítulo da triste saga da trabalhadora brasileira. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/10/05/reforma-da-previdencia-e-mais-um-capitulo-da-triste-saga-da-trabalhadora-brasileira/>.

____. Os impactos da reforma previdenciária para as mulheres: o sofisma da igualdade jurídica. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/04/05/os-impactos-da-reforma-previdenciaria-para-as-mulheres-o-sofisma-da-igualdade-juridica/>.

____. Juízes transgressores, mulheres encarceradas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/09/21/juizes-transgressores-mulheres-encarceradas/>.

____. O pai de mil medos. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/12/21/o-pai-de-mil-medos/>.

____. Estado religioso: um desafio à implementação dos direitos sociais. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/02/08/estado-religioso-um-desafio-implementacao-dos-direitos-sociais/>.

____. Começar de novo... Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/01/11/comecar-de-novo/>.

____. A influência do patriarcado nas leis de proteção ao trabalho da mulher. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/03/01/as-leis-de-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-o-patriarcado/>.

____. 08 de Março: por que paramos hoje. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/03/08/08-de-marco-porque-paramos-hoje/>.

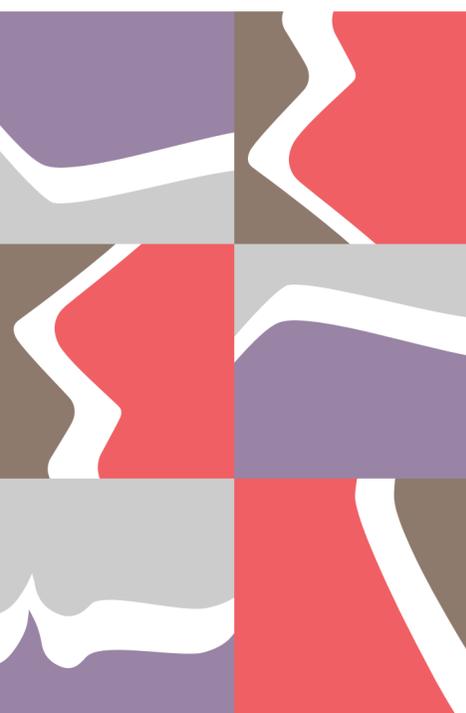
____. Da senzala ao protagonismo: as cotas e a mudança do ponto de partida das mulheres negras. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/08/24/da-senzala-ao-protagonismo-as-cotas-e-a-mudanca-do-ponto-de-partida-das-mulheres-negras/>.

____. Histórias de vida e morte de mulheres negras: uma reflexão Sankofa. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/08/02/historias-de-vida-e-morte-de-mulheres-negras-uma-reflexao-sankofa/>.

____. A quem interessa a revista vexatória?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/01/25/quem-interessa-revista-vexatoria/>.

____. Poder Judiciário é retrato da desigualdade de gênero. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/03/15/poder-judiciario-e-retrato-da-desigualdade-de-genero/>.

____. Vestir sombras, expandir silhuetas: as mulheres, a ditadura e a cartografia das cidades. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/10/26/vestir-sombras-expandir-silhuetas-as-mulheres-ditadura-e-cartografia-das-cidades/>.





____. O nascimento de Nise da Silveira: vida é obra inacabada. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/02/15/o-nascimento-de-nise-da-silveira-vida-e-obra-inacabada/>.

____. As incríveis histórias de Myrthes Gomes de Campos e Myra Bradwell. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/03/22/as-incriveis-historias-de-myrthes-gomes-de-campos-e-myra-bradwell/>.

____. Antonieta de Barros: uma mulher à frente do seu tempo. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/10/04/antonieta-de-barros-uma-mulher-frente-do-seu-tempo/>.

____. Sônia Taciana Sanches Goulart: a primeira Juíza do Trabalho do Brasil. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/11/08/sonia-taciana-sanches-goulart-primeira-juiza-do-trabalho-do-brasil>.

____. O machismo nosso de todo dia: assédio sexual e moral no trabalho. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/07/27/o-machismo-nosso-de-todo-dia-assedio-sexual-e-moral-no-trabalho/>.

____. A ocupação tem a garra da juventude e rosto de mulher. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/11/30/ocupacao-tem-garra-da-juventude-e-rosto-de-mulher/>.

____. A terceirização tem rosto de mulher. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/11/23/terceirizacao-tem-rosto-de-mulher/>.

____. Helena Hirata: “a situação da trabalhadora não é nem será fácil nos próximos anos”. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/10/12/>

[helena-hirata-situacao-da-trabalhadora-nao-e-nem-sera-facil-nos-proximos-anos/](http://www.justificando.com/2016/10/12/helena-hirata-situacao-da-trabalhadora-nao-e-nem-sera-facil-nos-proximos-anos/).

____. O Porteiro da Lei e a Resistência Indígena Feminista. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/05/10/o-porteiro-da-lei-e-resistencia-indigena-feminista/>.

____. A empatia como remédio para a banalização do mal. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/09/28/empatia-como-remedio-para-banalizacao-do-mal/>.

____. Stonewall Inn Reparos: uma história da luta trans. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/06/28/stonewall-inn-reparos-uma-historia-da-luta-trans/>.

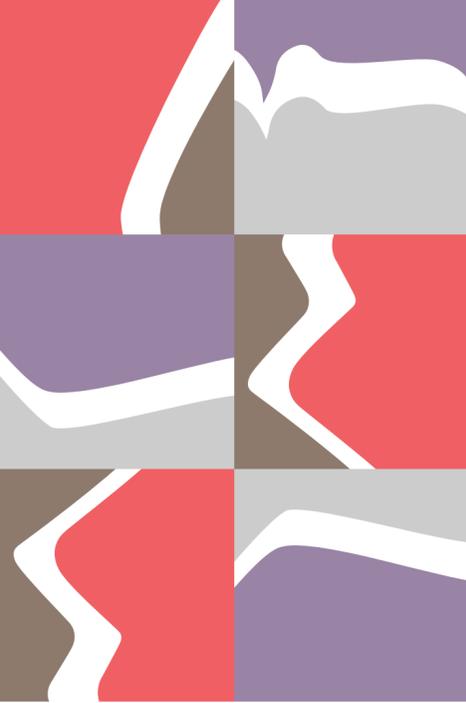
____. Mulheres na tela: representatividade importa. Disponível em: <http://www.justificando.com/2016/11/09/mulheres-na-tela-representatividade-importa/>.

____. Meninas maravilhas: trilhando a Sororidade do futuro. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/07/05/meninas-maravilhas-trilhando-sororidade-do-futuro/>.

____. “Histórias Cruzadas”: a sabedoria das mães negras. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/09/06/historias-cruzadas-sabedoria-das-maes-negras>.

____. Que horas ela volta? Mais um capítulo da saga da trabalhadora brasileira. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/12/06/que-horas-ela-volta-mais-um-capitulo-da-saga-da-trabalhadora-brasileira>.

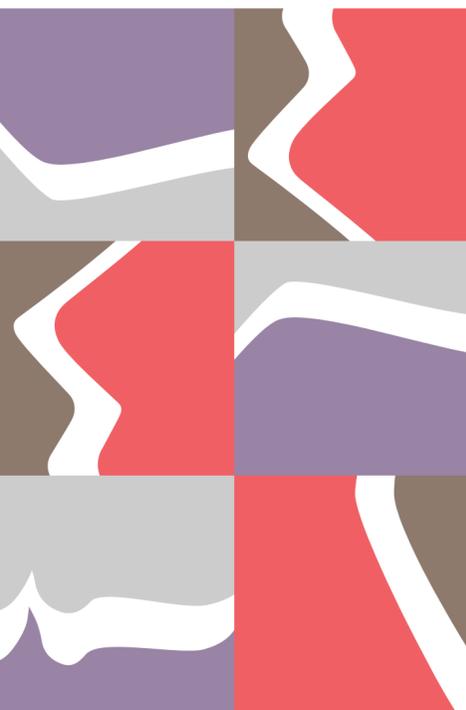




COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



_____. Laura e Maria: mulheres-no-mundo. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/11/01/laura-e-maria-mulheres-no-mundo/>.

_____. Soneto de Sororidade: um ano de coluna no Justificando. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/06/14/soneto-de-sororidade-um-ano-de-coluna-no-justificando/>.

_____. O impossível de julgar e o feminino. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/02/22/o-impossivel-de-julgar-e-o-feminino/>.

_____. A juíza, as mães e o melhor interesse das meninas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/05/31/juiza-as-maes-e-o-melhor-interesse-das-meninas/>.

_____. Sororidade em construção: uma realidade menos conflituosa para Liz. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/08/30/sororidade-em-construcao-uma-realidade-menos-conflituosa-para-liz/>.

_____. Mercantilização da saúde e violência obstétrica. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/07/26/mercantilizacao-da-saude-e-violencia-obstetrica/>.

_____. Comitê da Diversidade: quando a sororidade amplia a sua pauta. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/07/12/comite-da-diversidade-quando-a-sororidade-amplia-a-sua-pauta/>.

_____. Sororidade em Pauta entrevista: Beatriz Renck. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/03/08/sororidade-em-pauta-entrevista-beatriz-renck/>.

_____. Não foi boto Sinhá: a violência contra a mulher ribeirinha. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/02/01/nao-foi-boto-sinha-violencia-contra-mulher-ribeirinha/>.

_____. A luta feminina que começa aos 50 anos: resistir para prosseguir. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/07/18/luta-feminina-que-comeca-aos-50-anos-resistir-para-prosseguir/>.

_____. Mesmo que as correntes sejam diferentes, somos todas prisioneiras. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/08/09/mesmo-que-as-correntes-sejam-diferentes-somos-todas-prisioneiras/>.

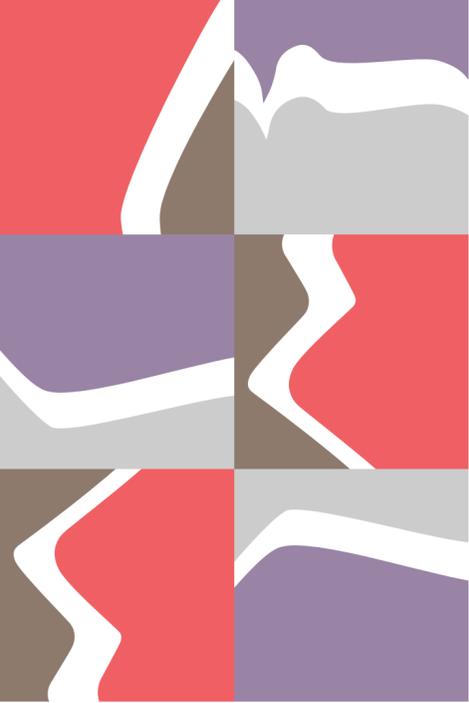
_____. Juízas e juízes devem conceder prisão domiciliar a presas gestantes ou com filhos pequenos. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/10/18/juizas-e-juizes-devem-conceder-prisao-domiciliar-presas-gestantes-ou-com-filhos-pequenos/>.

_____. Artesã da vida e dos direitos humanos: Liéje, presente!. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/08/16/artesa-da-vida-e-dos-direitos-humanos-lieje-presente/>.

_____. Kenarik Boujikian, Desembargadora!. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/12/11/kenarik-boujikian-desembargadora/>.

_____. Alienação parental: uma nova forma de violência contra a mulher. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/08/23/alienacao-parental-uma-nova-forma-de-violencia-contra-mulher/>.

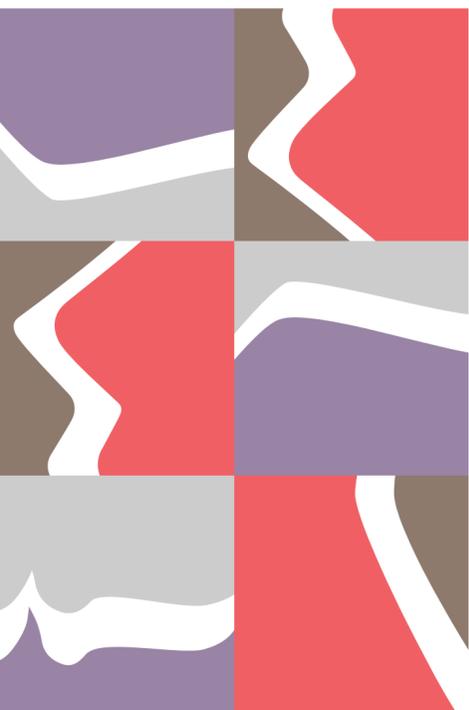
_____. Respeito e luta: um olhar sobre as trabalhadoras dos Castanheais na região do Vale do rio Jari. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/08/23/respeito-e-luta-um-olhar-sobre-as-trabalhadoras-dos-castanheais-na-regiao-do-vale-do-rio-jari/>.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



[do.com/2017/09/20/respeito-e-luta-um-olhar-sobre-as-trabalhadoras-dos-castanhais-na-regiao-do-vale-do-rio-jari](http://www.justificando.com/2017/09/20/respeito-e-luta-um-olhar-sobre-as-trabalhadoras-dos-castanhais-na-regiao-do-vale-do-rio-jari).

_____. Pescadoras do mundo: as muitas faces femininas dos trabalhos na Pangea. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/10/11/pescadoras-do-mundo-as-muitas-faces-femininas-dos-trabalhos-na-pangea>.

_____. Do Jardim do Éden da escola pública: o currículo confessional de Amapola. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/09/29/do-jardim-do-eden-da-escola-publica-o-curriculo-confessional-de-amapola>.

_____. Hi(e)stórias escritas com sangue. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/10/25/hiestorias-escritas-com-sangue/>.

_____. Meu cérebro, minhas ideias. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/11/16/meu-cerebro-minhas-ideias/>.

_____. Da etiquetação ao diálogo: um desafio sororo. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/11/22/da-etiquetacao-ao-dialogo-um-desafio-sororo>.

_____. Transfeminismo: a pauta que nos ensina ir além do binarismo homem e mulher. Disponível em: <http://www.justificando.com/2017/11/29/transfeminismo-pauta-que-nos-ensina-ir-alem-do-binarismo-homem-e-mulher/>.

_____. Conceição: mulher negra, pobre e indesejável. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/01/04/conceicao-mulher-negra-pobre-e-indesejavel/>.

_____. Carnaval e política: quando a folia faz rima séria em matéria de gênero. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/01/17/carnaval-e-politica-quando-fofia-faz-rima-seria-em-materia-de-genero>.

_____. A sua suruba de leve e a minha liberdade. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/01/31/sua-suruba-de-leve-e-minha-liberdade/>.

_____. Por que ainda estamos discutindo a possibilidade de aborto em 2018?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/02/16/por-que-ainda-estamos-discutindo-a-possibilidade-de-aborto-em-2018>.

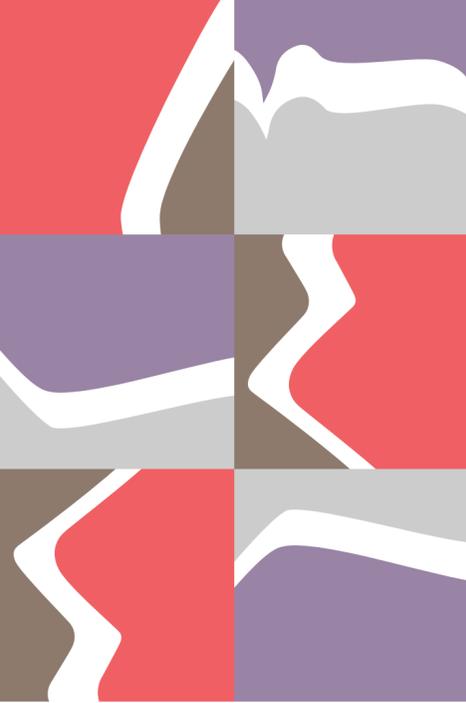
_____. Proibição do aborto e desvalorização do trabalho feminino. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/02/09/proibicao-do-aborto-desvalorizacao-do-trabalho-feminino>.

_____. SerTão. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/02/21/sertao>.

_____. A filosofia e a ciência também legitimam a desigualdade de gênero. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/02/28/filosofia-e-ciencia-tambem-legitimam-desigualdade-de-genero>.

_____. 8 de março em uma sala de audiência. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/03/08/8-de-marco-em-uma-sala-de-audiencia>.

_____. Os povos, as lutas e as primaveras: Marielle, presente. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/03/23/os-povos-as-lutas-e-as-primaveras-marielle-presente>.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



____. Proteção contra a despedida: uma medida que protege as trabalhadoras brasileiras. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/04/05/protecao-contra-a-despedida-uma-medida-que-protege-as-trabalhadoras-brasileiras>.

____. Carta aberta ao Presidente Lula. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/04/11/carta-aberta-ao-presidente-lula-2>.

____. Trabalho da mulher sob o olhar da Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/05/23/trabalho-da-mulher-sob-o-olhar-da-justica-do-trabalho>.

____. Marielle Franco: presente num mar de estrelas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/05/30/marielle-franco-presente-num-mar-de-estrelas>.

____. Homens, vocês têm medo de quê?. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/06/06/homens-voces-tem-medo-de-que>.

____. “A criminalização do aborto é incompatível com a garantia de assistência plena à saúde e à vida das mulheres”. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/08/10/a-criminalizacao-do-aborto-e-incompativel-com-a-garantia-de-assistencia-plena-a-saude-e-a-vida-das-mulheres>.

____. Uma experiência coletiva. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/06/14/uma-experiencia-coletiva>.

____. A maternidade dilacera. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/06/20/a-maternidade-dilacera>.

____. O feminismo como epistemologia da diferença. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/06/28/o-feminismo-como-epistemologia-da-diferenca>.

____. O Solar do Amor: nascer mulher, parir-se mãe e irmanar-se na parentalidade. Disponível em: http://www.justificando.com/2018/07/04/o-solar-do-amor-nascer-mulher-parir-se-mae-e-irmanar-se-na-parentalidade/#_ftn.

____. A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora: quando reformar significa precarizar. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/07/12/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-significa-precariar>.

____. Uma Vitória de todas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/07/18/uma-vitoria-de-todas>.

____. Uma leitura feminista do austericídio. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/09/04/uma-leitura-feminista-do-austericidio>.

____. A filosofia e a ciência também legitimam a desigualdade de gênero. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/11/07/politica-substantivo-feminino>.

____. O tabu do incesto e as inúmeras revitimizações de suas meninas. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/08/02/o-tabu-do-incesto-e-as-inumeras-revitimizacoes-de-suas-meninas>.

____. Muito prazer! Nós somos as Sororas e viemos falar de Sororida-

de!. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/muito-prazer-nos-somos-as-sororas-e-viemos-falar-de-sororidade>.

____. Existe feminismo sem luta de classes?. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/existe-feminismo-sem-luta-de-classes>.

____. Os paradoxos de ser mãe em um mundo capitalista. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/os-paradoxos-de-ser-mae-em-um-mundo-capitalista>.

____. A hora e a vez de se responsabilizar pelo momento político e resistir. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/a-hora-e-a-vez-de-se-responsabilizar-pelo-momento-politico-e-resistir/>.

____. Quantas mulheres cientistas você conhece?. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/sororidade-em-pauta/quantas-mulheres-cientistas-voce-conhece/>.

Notas:

- [1] Doutoranda em Direito do Trabalho (2017) pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Ex-Auditora Fiscal do Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego (1999-2009). Ex-bolsista do *Programme des futurs leaders dans les Amériques* (PFLA), sob a co-orientação do Professor Titular Angelo Soares, da Université du Québec à Montréal (UQAM). Integrante do Grupo de Pesquisas Capital e Trabalho - GPTC/USP. Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2009-atual) e Presidenta da Associação dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - AMATRA15 (2018-2019).
- [2] A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região (AMATRA XV), está no 20º mandato de presidente e dentre os 20, fui a terceira mulher a presidir a associação.

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/A_voz_e_a_vez_das_magistradas_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora: quando reformar significa precarizar

Por Patrícia Maeda ^[1]

A classe trabalhadora está sofrendo o maior rebaixamento dos direitos sociais historicamente conquistados sob o eufemismo de estarmos passando por “reformas”. Reforma do ensino médio público, reforma trabalhista, reforma da previdência e da assistência social... Reformar, nesse contexto, não significa fazer alguma mudança pontual e necessária, mas sim demolir todo o sistema de direitos sociais preconizado na Constituição Federal de 1988, que foi, vale dizer, uma doce promessa que nunca chegou a ser efetivamente cumprida. A Lei n. 13.467/2017 jamais poderia se intitular reforma trabalhista. Deforma, contrarreforma, desmanche ou qualquer outro nome seria mais honesto do que “reforma”, palavra que ainda carrega em si um sentido de melhora, avanço, aperfeiçoamento, evolução, tudo o que não representa a indigitada lei.

Apenas um governo ilegítimo, isto é, um governo que não teve seu programa submetido ao voto popular, poderia implementar as medidas em desfavor do povo na velocidade e na intensidade implementadas a partir de 2016. Nenhuma sociedade com tamanha desigualdade, em que os

10% mais ricos da população já possuam 55% da renda nacional elegeria um projeto tão devastador de direitos sociais.

Obviamente, o (des)governo não toma tais medidas por mera maldade. Antes, está sim comprometido com os interesses do grande capital, que, sem encontrar limites em si, não tem nenhum pudor em espoliar ainda mais as camadas mais pobres. Para manter nosso povo adormecido eternamente em berço esplêndido, conta ainda coma grande mídia, a desinformação e a pós-verdade.

Além disso, não é coincidência que o (des) governo atual tenha sido marcado por uma supremacia masculina branca e implementado, sem qualquer participação efetiva do povo, diversas medidas em desfavor da classe trabalhadora, agravando nosso quadro de desigualdade social e de gênero ^[2].

As justificativas de melhor produtividade, flexibilidade e redução de custos apenas são eufemismos para dizer que a trabalhadora será submetida a condições piores de trabalho, exposto a uma maior probabilidade

de acidentes de trabalho, com prorrogação da jornada, intensificação do ritmo de trabalho, salários menores e direitos reduzidos, fragmentação da classe trabalhadora, salientando que

Em um período de crise, em que se faz necessário o corte de gastos e os postos de trabalho estão escassos, são as mulheres as primeiras a serem mandadas de volta para casa. Considerado trabalho subsidiário e marginal, a marca de gênero coloca as mulheres nas bordas da exploração: qualquer movimento de contração ou expansão do capital, que atinge a classe trabalhadora sob a forma de remuneração ou número de postos de trabalho, impacta inicial e mais fortemente as trabalhadoras. [3]

A partir desta breve introdução, vamos passar a pontuar algumas das alterações mais significativas para as trabalhadoras, sem a pretensão de esgotar o assunto e reconhecendo a necessidade de uma reflexão mais aprofundada.

Contrato de trabalho

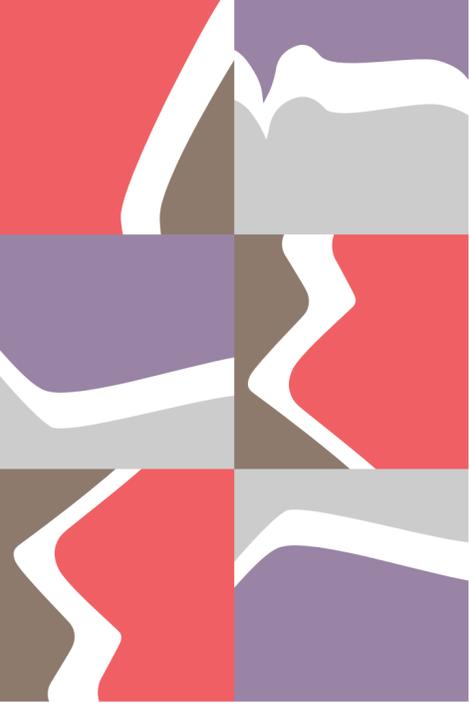
As alterações trazidas pela reforma trabalhista no sentido de passar um salvoconduto para a **terceirização** [4], que se pretende autorizada para qualquer atividade da empresa contratante; e para o **contrato de trabalho formalmente autônomo** [5], que tenta subverter toda construção histórico, filosófica e jurídica do princípio da proteção.

Chamar de autônomo o trabalho prestado pela mulher trabalhadora, de forma pessoal, habitual e remunerada é um eufemismo. Não é mera falta de formalidadeburocrática, como poderíamos pensar a partir da expressão “trabalho autônomo”, pois poderíamos associar a autonomia a algo positivo, desburocratizado, descomplicado. Significa sim a precarização das condições de trabalho com a exclusão da trabalhadora do acesso a uma série de direitos sociais, numa estratégia predatória de redução de custos do trabalho, com a manutenção do controle (subordinação).

As mulheres são as primeiras a serem atingidas por essas medidas. O suposto caráter complementar do trabalho da mulher, uma vez que, dentro do patriarcado, ela deveria priorizar o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família, está por trás dessa maior volatilidade da mulher no mercado do trabalho. No entanto, no Brasil, 41% dos lares são sustentados exclusivamente por mulheres, o que revela a dupla perversidade: supostamente no imaginário machista, as mulheres trabalham por opção; na materialidade das relações sociais, as mulheres trabalham para garantir o sustento de si própria e de suas famílias, com todos os encargos de sua “condição feminina”: dupla jornada, cuidados, trabalho doméstico, mas sem acesso a diversos direitos sociais: trabalhistas e previdenciários.

Tempo de trabalho

A falácia de que a chamada flexibilidade da jornada de trabalho sirva às mulheres, como forma de conciliar trabalho e vida privada, ainda que



contenha algum rastro na materialidade, revela também a cultura patriarcal. Faz parte da luta das mulheres a desconstrução do papel de dona do lar, a partir do qual a trabalhadora brasileira se sujeita a dupla ou até tripla jornada, embora sobretudo para as trabalhadoras de baixa renda essa seja ainda uma realidade cotidiana. A solução para isso não passa pela criação do **contrato de trabalho intermitente**, até porque o **trabalho em tempo parcial** já existe e representa antes uma forma de inserção no mercado de trabalho do que uma opção da trabalhadora, em razão do baixo salário. Especificamente sobre o contrato de trabalho intermitente, que adotou o modelo britânico do *zero hour contract*^[6], a total falta de previsão de horário de trabalho torna este tipo de contrato inviável para a mulher na sociedade patriarcal, uma vez que não é possível organizar a rotina, diante dos papéis que ainda lhe são impostos.

Aliás, o contrato de trabalho intermitente pode agravar a questão previdenciária, uma vez que a maior parte das aposentadorias concedidas às trabalhadoras é por idade, porque a maioria delas tem muita dificuldade para comprovar o mínimo de contribuição exigido hoje pela lei para a aposentadoria por tempo, conforme estudo realizado pelo Dieese [7]. Corroborando essa informação o fato de que as mulheres são maioria nos postos de trabalho precarizados (economia informal e trabalho doméstico) e terceirizados, o que aumenta sobremaneira suas dificuldades de implementar os requisitos para gozar de uma aposentadoria integral nos termos da PEC. Aliás, nesse aspecto, a pretensa regulamentação para ampliação da **terceirização** deve também piorar a condição da trabalhadora.

Como podemos pensar a garantia da proteção à maternidade num contrato de trabalho intermitente (ou temporário ou terceirizado)? A ausência de chamamento para o trabalho não rompe o contrato, mas também não provê salário nem média salarial para a licença-maternidade. Além disso, a ausência de chamamento pode também esconder uma forma de discriminação, perseguição e até mesmo assédio, situações em que o trabalho precário vulnerabiliza ainda mais a condição da trabalhadora (e também do trabalhador).

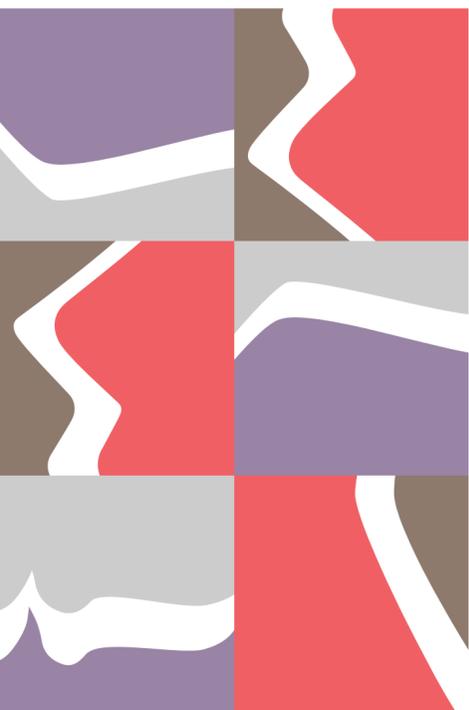
A possibilidade de instituição do sistema de **prorrogação** da jornada por duas horas e de compensação (“**banco de horas**”) por acordo individual escrito representa a normalização da prorrogação da jornada em claro exemplo de flexibilidade para o empregador (que determinará quando será prorrogada ou compensada a hora de trabalho) e de rigidez para a trabalhadora (que não terá sequer o sindicato para representar seus interesses nesta livre negociação).

O elastecimento da jornada fica naturalizado com a previsão do **sistema 12X36** instituído por acordo individual escrito, sem ao menos resguardar o direito ao intervalo para repouso e alimentação, que pode ser indenizado, nem ao descanso semanal remunerado ou feriados, que são considerados já compensados (!). Com este *vale-tudo* em termos de horário de trabalho, certamente ninguém pensou no déficit de creches públicas, cujos horários são rigorosos e que não contam com sistema de banco de horas nem 12X36. O *vale-tudo* inviabiliza não só o convívio familiar, mas também o cuidado de crianças e idosos, ainda imputado à mulher em



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS
Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



nossa sociedade, sem contara sobrecarga resultante de sua confluência com a dupla jornada das tarefas domésticas.

Aliás, como prova inquestionável da lógica capitalista da apropriação do trabalho doméstico, o parágrafo único do art. 456-A preconiza que é responsabilidade do trabalhador a **higienização do uniforme**. Além de a empresa transferir um custo indiretamente para a esfera doméstica, quem lavará o uniforme? A própria trabalhadora ou a mãe, a esposa, a irmã do trabalhador...

Salário

Outro aspecto que atinge diretamente as mulheres é a questão da **equiparação salarial**. Se a igualdade salarial sempre foi uma bandeira do movimento feminista, poderíamos nos enganar com a leitura apressada do art. 461 “deformado” que prevê “sem distinção do sexo”. Teríamos sido contempladas? Não! Basta a leitura dos parágrafos do art. 461 para concluirmos que a equiparação salarial ficou praticamente impossível de ser reconhecida, tamanha exigência imposta. Muito coerente com a linguagem da atualidade: previsão de um direito amplamente aclamado com a imposição de requisitos que inviabilizam sua realização.

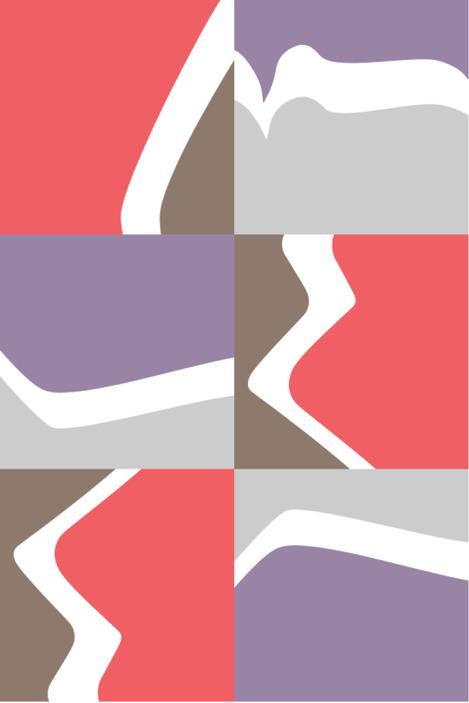
O próprio (des)governo no texto da exposição de motivos da reforma previdenciária [8] reconhece a desigualdade material de gênero ao mencionar que a inserção da mulher no mercado de trabalho se dá de forma desigual e que remanesce até os dias de hoje a desigualdade salarial,

reconhecendo que o rendimento da mulher ainda é 81% do homem, conforme PNAD 2014. A combinação entre a desigualdade de oportunidades decorrente do sistema patriarcal [9] e as exigências para a equiparação salarial apenas reforçará o fosso já existente entre os salários de homens e mulheres.

Outra “cilada” é a multa por discriminação por motivo de sexo ou etnia prevista no § 6º inserido no art. 461. Não se pode aceitar que tal multa substitua qualquer pedido de indenização por dano moral por discriminação. Multa por infração ao art. 461 não se confunde com a indenização por dano extrapatrimonial que porventura tenha ocorrido.

Proteção à maternidade

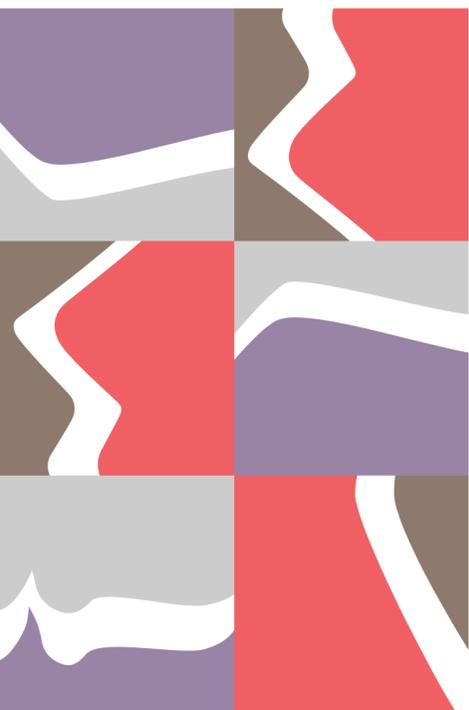
A compreensão de que a proteção à maternidade ultrapassa a esfera de direito da trabalhadora é essencial para que não se abram brechas para, à guisa de proteger, violar direitos fundamentais das mulheres. A maternidade, no entanto, assim como o trabalho não existe faticamente apartada do corpo da mulher; é nele que ela se realiza materialmente. A partir desta premissa, é urgente repensar os discursos que circundam a tutela legal da proteção à maternidade. É preciso romper com o pensamento que atribui à mulher todos os encargos da maternidade, desde a gestação até o cuidado, lembrando que, no limite, se trata de uma questão social, no sentido de proteger a reprodução saudável da humanidade.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho



Se efetivamente a busca for pela melhoria da condição social da trabalhadora, cabe ao Estado prover meios de fomento da igualdade material, sob todas as perspectivas: seja pela educação emancipadora; seja por estabelecer a mesma responsabilidade pela criação dos filhos, com a licença natalidade compartilhável entre pai e mãe; seja por fornecer condições materiais – berçários, creches e lavanderias públicas, restaurantes de baixo custo. Essas são apenas algumas das ações que podem promover a uma redistribuição equitativa do trabalho reprodutivo e que devem preceder a qualquer redução de direitos das mulheres, com o falacioso pretexto de igualdade formal de gênero.

Avançar em educação, políticas públicas e direitos positivados só se dará efetivamente se houver amplo debate com a participação e atuação das mulheres.

Se, de um lado, é necessário derrubar barreiras criadas pelo patriarcado para justificar o menor preço de mercado da força de trabalho da mulher, inclusive por ela carregar os encargos da maternidade sozinha; de outro lado, não é possível aceitar que homens brancos digam que a redação deformada do art. 394-A da CLT atende ao mandamento constitucional de não discriminação de gênero no mercado de trabalho, como ousou-se motivar o texto substitutivo do PL 6787/2016, quando inflou de meia dúzia de alterações na CLT para atingir mais de 200 dispositivos normativos.

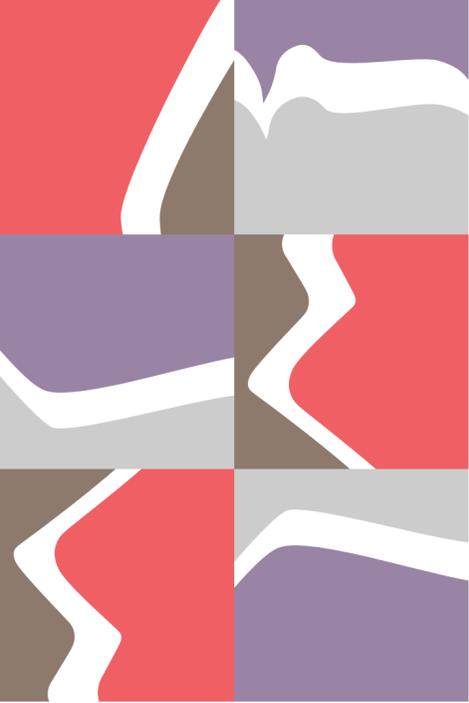
Especificamente sobre o art. 394-A da CLT antes da contrarreforma, vale lembrar que sua redação foi introduzida pela Lei 13.287/2016, cujo projeto de lei foi apresentado em 2007, debatido em tramitação ordiná-

ria. Em suma, retirava a gestante ea lactante de condições insalubres de trabalho, claramente visando à proteção não apenas delas, mas também do feto e da criança durante a gestação e a lactação, ao livrá-las dos riscos ambientais.

Um ano após a entrada em vigor do art. 394-A, é colocada sua deformação pela Lei n. 13.467/2017. Retirar a proteção legal de não permanecer em **trabalho em condições insalubres**, incumbindo à **trabalhadora gestante ou lactante** o ônus de justificar o afastamento nestes casos, é um absurdo que só se sustenta no discurso machista de uma política misógina, uma vez que contraria qualquer trabalho científico minimamente responsável. O dever de prevenção diz respeito à temática ambiental, mas não só: também se trata de um interesse intergeracional, sobretudo se lembrarmos que não há segurança em se afirmar que a exposição a ambiente insalubre na gestação ou na lactação não terá consequências na saúde daquele que está em formação.

Há nítida contrariedade à Constituição Federal sob diversos prismas: a dignidade da pessoa humana, o direito à redução de riscos inerentes ao trabalho, o direito à vida e à saúde, os princípios da prevenção e da precaução, o princípio da proteção integral da criança, além de afrontar normas internacionais de direitos humanos e direito do trabalho.

No afã de solucionar tantos problemas, a Presidência ilegítima editou a **MP 808/2017** [10], segundo a qual toda gestante será afastada da condição de trabalho insalubre, sem a manutenção da remuneração integral, pois deixará receber o adicional correspondente. Simples não? Cla-



ro que não! A redução salarial contradiz diversos direitos fundamentais e entra em conflito com próprio texto da CLT no art. 392, § 4º, I. Todavia, como o homem branco não quer se revelar mau com as trabalhadoras, abre a possibilidade de que elas voluntariamente apresentem atestado médico que as libere para o trabalho em condições insalubres de grau médio ou mínimo. Em suma: conseguiu piorar o que já era perverso.

Para as lactantes, pelo tratamento dado pela MP inverte-se a sistemática: só serão afastadas se apresentarem atestado médico que recomende o afastamento do trabalho em condições insalubre durante a lactação. Esses remendos são tão mal feitos que não há previsão de redução salarial neste caso, o que, diante de tantos descalabros, não dá nem para comemorar.

O **descanso especial para amamentação**, de acordo com o art. 396, § 2º, deformado, passa a ter previsão expressa para que os horários sejam definidos por acordo individual entre a lactante e o empregador. A rigor, não houve alteração no direito anteriormente previsto. Na prática, porém, o discurso da liberdade contratual e da igualdade entre as partes nas relações de trabalho, além de falacioso, é a base ideológica que busca fundamentar as medidas precarizantes da contrarreforma. O artigo em comento parece querer reforçar a ideia de que a lactante é livre para negociar com o empregador, quando ainda não o é (infelizmente), sem trazer qualquer salvaguarda. Obviamente, os horários devem ser adaptados caso a caso, mas a questão que se põe é a seguinte: a trabalhadora que já tinha condições para combinar isso com o empregador antes desta posi-

ção assim continuará; a que não tinha não passará a ter, apesar de haver norma positivada. Isso porque em nada se alterou a condição material da trabalhadora. Realmente é uma tarefa muito ingrata comentar a questão da proteção à maternidade neste tempo histórico.

Representatividade das mulheres nas entidades sindicais

Se tudo vai mal para as trabalhadoras com a contrarreforma trabalhista, infelizmente isso pode ser apenas o início de um período obscuro. O polêmico art. 611-A, da CLT pretende subverter o princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art. 7º, *caput*, Constituição Federal), abrindo a possibilidade de que acordo e convenção coletiva tenham **prevalência sobre a lei** quando dispuserem sobre uma série de assuntos.

Pois bem. Nunca houve qualquer restrição à criação de direitos por meio de negociação coletiva. Isso faz parte da ideia de outros direitos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores.

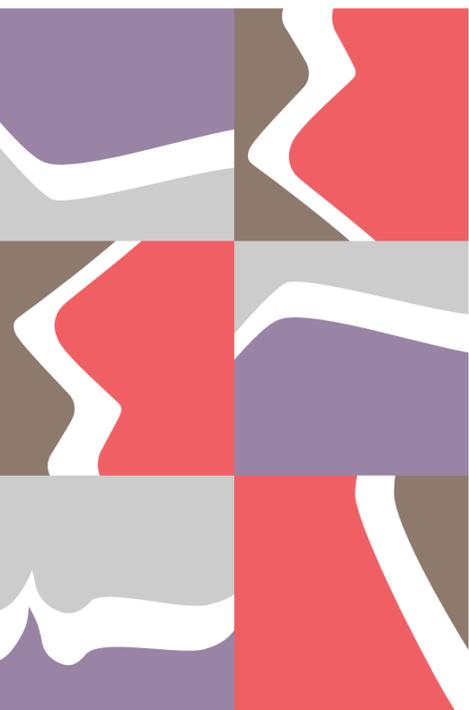
No entanto, nunca houve qualquer previsão constitucional que permitisse a redução de direitos sociais, sobretudo trabalhistas, embora isso ocorra desde a promulgação da Constituição Federal em 1988. Então, não podemos nos eximir de discutir, para além da inconstitucionalidade do art. 611-A, o problema lateral da representatividade das mulheres nas entidades sindicais. A baixa participação das mulheres nas assembleias sindicais está diretamente relacionada à questão da dupla jornada, trabalho doméstico não remunerado e cuidados. Isso reflete em di-



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

ações institucionalizadas

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



versos vieses da atuação sindical, mas dois pontos são essenciais neste debate: o baixo percentual das mulheres em cargo eletivo no sindicato e a dificuldade de levar demandas das mulheres para a mesa de negociação. Diante disso, para as trabalhadoras fica ainda mais arriscado o potencial precarizante do art. 611-A deformado.

Conclusão

Não há nada de bom para se falar a respeito da Lei n. 13.467/2017 na perspectiva da trabalhadora brasileira. A retirada de direitos sociais se dá em momento de ruptura democrática, nos termos do próprio relator do projeto de lei. A esperança quebrota diante deste cenário de desmontamento de direitos historicamente conquistados é de que trabalhadoras e trabalhadores tomem conhecimento do que lhes foi subtraído e busquem uma nova e necessária construção da realidade social.

Notas:

- [1] Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e Vice-Presidenta da Associação dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Biênio 2017-2019). Membro da Associação Juízes para a Democracia (AJD) e da Associação Latino-americana de Juízes do Trabalho (ALJT). Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Integrante do Grupo de Pesquisas Capital e Trabalho - GPTC/USP.
- [2] PIRES, Breiller. Brasil despenca 19 posições em ranking de desigualdade social da ONU. El País Brasil. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490112229_963711.html. Acesso em 31 jan. 2018.
- [3] GOIS, Tainã. SERRANO, Mariana S. Crise e conservadorismo: um golpe contra as trabalhadoras. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/08/11/crise-e-conservadorismo-um-golpe-contra-as-trabalhadoras/>. Acesso em: 18 fev. 2018.
- [4] Sobre o tema, entrevistamos Silvana Araújo da Silva. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/11/23/terceirizacao-tem-rosto-de-mulher/>. Acesso em: 18 fev. 2018.
- [5] A informalidade do trabalho feminino é agravada com este “modelo” contratual. MAEDA, Patrícia. Trabalho informal feminino a “deforma” trabalhista. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/06/07/trabalho-informal-feminino-e-deforma-trabalhista/>. Acesso em: 18 fev. 2018.

- [6] Sobre este modelo contratual, escrevemos em 2015. MAEDA, Patrícia. A coerência do Contrato Intermitente é a lógica do capital. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/15/coerencia-do-contrato-intermitente-e-logica-do-capital/>. Acesso em: 18 fev. 2018.
- [7] DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). As mulheres na mira da reforma da Previdência. Nota técnica 171. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec171MulherPrevidencia.pdf>.
- [8] Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/PEC-287-2016.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2017.
- [9] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca. Acesso em: 8 abr. 2017.
- [10] Apenas neste ponto, optamos por abordar esta outra excentricidade legislativa, em razão da condição absolutamente absurda que se cria a partir do *patchwork* normativo.

* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Trabalho_da_mulher_e_contrarreforma_Sororidade_Patricia_Maeda.pdf. Acesso em 20 de março de 2021.

A perspectiva de gênero nos julgamentos como dever institucional *

Por Deizimar Mendonça Oliveira **

*** Deizimar Mendonça Oliveira, Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, Juíza do Trabalho titular da 4ª Vara do Trabalho de Cuiabá-MT, coordenadora do Comitê Permanente de Gestão da Diversidade e Inclusão do TRT da 23ª Região, integrante da Comissão Anamatra Mulheres.*

Todos os dias algum fato demonstra, irrefutavelmente, que as mulheres são submetidas a uma violência estrutural, assentada na cultura do patriarcado que, ao longo da modernidade, sempre resistiu a lhes estender e efetivar direitos. Ainda assim, pode parecer estranho, à primeira vista, imaginar que, à luz do ordenamento jurídico, haja espaço para incluir nos processos judiciais olhares particulares como a perspectiva de gênero.

Mas é justamente o Estado Democrático de Direito que exige esse entendimento, na medida em que garante a todas as pessoas igualdade não apenas formal, mas, sobretudo, material. A dimensão substancial do direito somente se realiza quando o texto da norma é transposto para a faticidade, isto é, para uma realidade palpável.

E como concretizar o direito senão considerando o caso concreto no processo de decisão? O ordenamento jurídico é constituído de textos

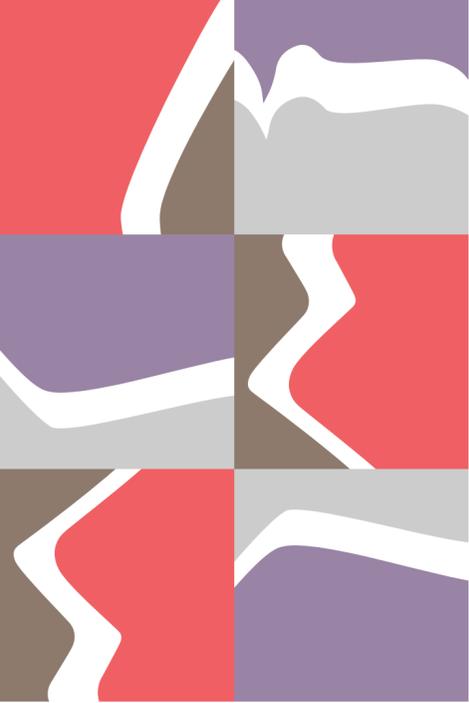
normativos impregnados de idealidades que somente se corporificam quando relacionados à realidade (MÜLLER, 2008).

Assim como um médico – a rigor – não prescreve um medicamento se não após realizar o exame do paciente, não é possível remover o caso da criação da norma levada a efeito no processo de decisão (o enunciado da norma está para sua concretização assim como o esparadrapo e o antisséptico estão para um curativo).

Essa compreensão é, em parte, compatível com a ideia de aplicação normativa no pensamento aristotélico, que, em seu debate com Platão no campo da ética, revela as especificidades da questão ética concreta (CATTONI DE OLIVEIRA, 2016, p. 53), ao questionar a vantagem do conhecimento do bem em si, desvinculado da prática.

Em nosso país, desde 27/11/1995, quando foi ratificada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, o Brasil se obrigou a adotar, sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar a violência; a empenhar-se para abster-se de todo tipo de violência contra a mulher (inclusive a perpetrada ou tolerada pelo Estado) e a velar para que as autoridades e instituições ajam de acordo com essa obrigação.





Reconheceu, ainda (reforçando expressamente o que já consta da Constituição da República), o direito da mulher de exercer livre e plenamente os direitos humanos, reconhecendo que a violência contra a mulher impede ou anula o exercício desses direitos. Antes disso, o Brasil já havia ratificado, em 01/02/1984, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW em inglês), por meio da qual se comprometeu a promover igualdade entre homens e mulheres para acesso, gozo e exercício de direitos, sem qualquer tipo de discriminação.

De maneira inescusável, o direito brasileiro assegura à mulher proteção ampla, que não vem entregando, mas que, necessariamente, deve ser considerada nos julgamentos e demais atos praticados social e institucionalmente.

Se o caso Mariana Ferrer escancarou a desvalorização da mulher pelo sistema de justiça e a negação peremptória do reconhecimento do direito à igualdade, é necessário lembrar que não só os atos procedimentais, mas a própria interpretação do direito tem carecido de análise desvinculada do costume estruturado na sociedade, que inferioriza a mulher e os seus direitos.

No ambiente laboral, os casos de violência são inúmeros, a prova é difícil – especialmente em casos de assédio sexual, perpetrado em geral, sem testemunhas – e os juízes, em muitos dos casos, são indiferentes.

Basta ver que não há nas decisões, em geral, considerações que diferenciem a violência praticada em razão do gênero; não se percebe nas fundamentações das sentenças a incorporação de parâmetros fixados nas convenções internacionais sobre discriminação por gênero; não há, no campo das estatísticas judiciais, levantamentos para constatar o que se intui: mulheres sofrem muito mais assédio moral – ainda mais exacerbado em casos de assédio sexual – do que homens no mundo do trabalho. É premente que o sistema de justiça assuma a responsabilidade de concretizar os parâmetros normativos de proteção à mulher, rompendo o arranjo que acaba por naturalizar a violência e, por consequência, negar vigência à Constituição e aos tratados de direitos humanos a que o Brasil se obrigou.

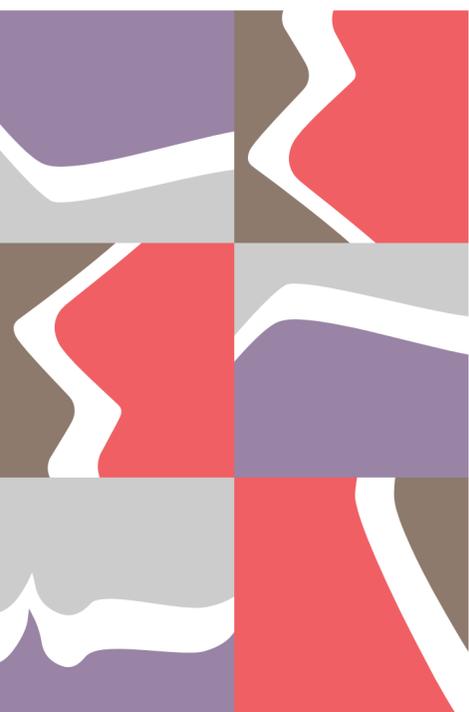
* Disponível em https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/A_perspectiva_de_g%C3%AAnero_nos_julgamentos_como_dever_institucional_Deizimar_Oliveira.pdf. Publicado originalmente em 6 de novembro de 2020.



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero e discriminação no âmbito da Magistratura e do mercado de trabalho



Direito do trabalho doméstico no Brasil: a luta contra a persistência das desigualdades *

Por Patrícia Maeda

*“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e totalmente livres”*

Rosa Luxemburgo

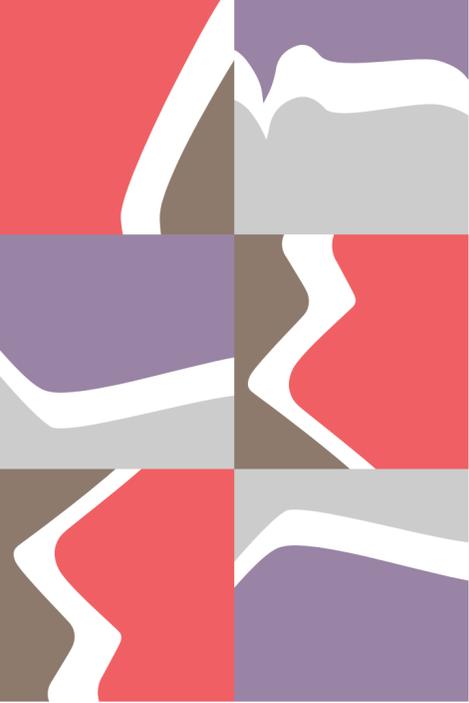
Aportes teóricos para enfrentar o problema jurídico

Para Dominique Fougeyrollas-Schwebel (2009), trabalho doméstico é “um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres”. Desse conceito de trabalho doméstico, o Direito Brasileiro não dá conta, pois apenas regula o trabalho remunerado, além de proporcionar à trabalhadora doméstica um pacote diferenciado de direitos e garantias em relação aos demais trabalhadores. Este limite da forma jurídica na vida social não é sem propósito, mas observa a uma série de fatores históricos e sociais, sobre os quais pretendemos iniciar uma reflexão.

De início, para pensar o trabalho doméstico a perspectiva da interseccionalidade é de grande relevância, pois nos permite articular as relações de gênero, raça e classe que o compreende. Nesse sentido, a abordagem interseccional surgiu muito antes da expressão que a nomeou e consagrou a partir dos anos 1990 nos Estados Unidos.

No Brasil, o trabalho seminal *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*, de Heleieth Saffioti, fruto de sua tese de livre docência defendida em 1967, pode nos revelar um “voo solo” escrito dentro de incríveis condições: em plena Ditadura Militar, por uma acadêmica marxista declaradamente não feminista, cujo orientador se recusou a orientá-la no doutorado, pois só a aceitaria na livre-docência e com prazo exíguo para defesa. Dentre as diversas contribuições para o feminismo e a sociologia brasileiros, Saffioti (2013) já adiantava o argumento interseccional na compreensão do trabalho.

A utilização social de caracteres raciais, assim como sexuais, permite dar aos fenômenos de natureza econômica, tais como o posicionamento dos indivíduos no sistema produtivo de bens e serviços, uma aparência inibidora da percepção de



sua essência. Neste sentido, a determinação *sexo*, enquanto determinação comum, serve às determinações essenciais de cada uma das configurações estruturais histórico-sociais, fornecendo-lhes cobertura, isto é, a aparência necessária sob a qual se escondem os verdadeiros mecanismos de operação de cada modo específico de produção. Conquanto seja o fator sexo um critério menos conveniente do que o fator raça para a conservação do domínio das camadas privilegiadas, constitui sempre um elemento pelo menos potencialmente discriminador e, portanto, estratificatório.

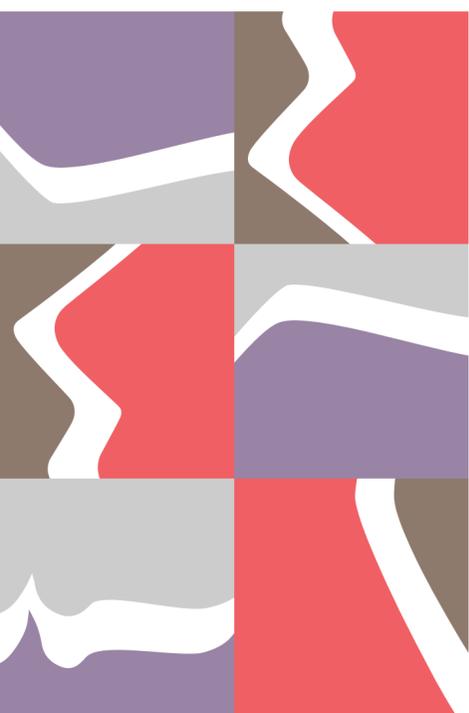
Nos Estados Unidos, Claudia Jones teorizou na década de 1930 sobre a condição de superexploração a que as mulheres negras estadunidenses eram submetidas. A caribenha que morou nos Estados Unidos já observara que a mulher negra sofria triplaopressão: raça, classe e gênero. O movimento feminista negro estadunidense surgiu da própria experiência de que o movimento sufragista e subsequente movimento feminista (predominantemente de mulheres brancas), bem como o movimento negro (com demandas pautas pelos homens negros), não contemplavam as necessidades e os anseios das mulheres negras.

O Coletivo Combahee River era formado por feministas negras estadunidenses e perdurou entre 1974 e 1980. Combahee River foi uma ação militar durante a Guerra Civil Americana, liderada pela abolicionista Harriet Tubman, que libertou centenas de escravizados. A Declaração deste Coletivo (1978) é considerado o primeiro manifesto que articula

interseccionalidade (classe, raça e gênero), mesmo antes de sua conceituação desenvolvida por Kimberly Crewshaw em 1989. Nesse manifesto é expresso o compromisso do Coletivo na luta política contra a opressão racial, sexual, heterossexual e de classe, com a tarefa de desenvolver análise e prática integradas, baseadas na ideia de que os grandes sistemas de opressão são interligados, cuja síntese cria as condições de vida das mulheres negras. “Nós lutamos junto com os homens negros contra o racismo, e contra os homens negros contra o sexismo”.

Anos após, a partir de análise de processos judiciais, a jurista Kimberlé Crenshaw (2002: 177) percebeu que a discriminação contra mulheres negras deixava de ser percebida especificamente, pois as categorias raça e gênero eram analisadas separadamente pelos Tribunais, quando na realidade as discriminações eram vivenciadas simultaneamente, utilizando a metáfora da intersecção para nomear tal situação.

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.



Elsa Dorlin (2012) afirma que este conceito de interseccionalidade é útil como conceito crítico do direito, mas não como um conceito crítico em geral. Como existem condições específicas que o justificaram, como as querelas judiciais reportadas por Crenshaw, tal conceito não necessariamente daria conta de enfrentar as questões decorrentes das relações sociais em geral.

Danièle Kergoat (2010:100), por sua vez, entende que, ao se valer de categorias e não de relações sociais, a interseccionalidade tende a fixar posições, pois “pensar em termos de cartografia nos leva a naturalizar as categorias analíticas”. Propõe a ideia de consubstancialidade como forma de leitura da realidade social.

É o entrecruzamento dinâmico e complexo do conjunto das relações sociais, cada uma imprimindo sua marca nas outras, ajustando-se às outras e construindo-se de maneira recíproca. [...]

Mas o fato de as relações sociais formarem um sistema não exclui a existência de contradições entre elas: não há uma relação circular; a metáfora da espiral serve para dar conta do fato de que a realidade não se fecha em si mesma. Portanto, não se trata de fazer um tour de todas as relações sociais envolvidas, uma a uma, mas de enxergar os entrecruzamentos e as interpenetrações que formam um “nó” no seio de uma individualidade ou um grupo.

Helena Hirata (2014) precisamente aponta que a interseccionalidade de Crenshaw visa mais à intersecção entre sexo e raça e a consubstancialidade de Kergoat, entre sexo e classe, pelo menos inicialmente. Ressalta, no entanto, que ambas propõem a não hierarquização das formas de opressão. O termo interseccionalidade tem sido mais amplamente utilizado por outras teóricas e pesquisadoras, podendo abarcar outras relações sociais (sexualidade, idade, religião), o que Helena chama de “interseccionalidade de geometria variável”, enquanto para Kergoat a imbricação da consubstancialidade se dá entre as três relações sociais fundamentais (gênero, classe e raça).

Helena Hirata (2009) observa que o conceito de trabalho assalariado, como aquele em que o assalariado trabalha sob o controle do capitalista ao qual pertence o produto de seu trabalho, dá conta de duas relações: homem-natureza e homem-homem. No entanto, parte de um modelo assexuado de trabalho, ou melhor, modelo em que o sujeito universal é o masculino.

As relações de trabalho observam uma divisão sexual, uma vez que as experiências de homem trabalhador e mulher trabalhadora são diferentes. A partir da problemática da divisão sexual do trabalho, Danièle Kergoat (2009: 67) desconstrói/reconstrói o conceito de trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por caracte-

rísticas a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalho de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher).

Danièle Kergoat juntamente com outras pesquisadoras francesas na década de 1970 propuseram uma reconceituação do trabalho, para incluir o sexo social e o trabalho doméstico e abranger também o trabalho não assalariado, não remunerado, não mercantil e informal, pois, de acordo com Helena Hirata (2009), “trabalho profissional e trabalho doméstico, produção e reprodução, assalariamento e família, classe social e sexo social são considerados categorias indissociáveis”. Esse conceito abrangente de trabalho é muito importante para a compreensão das questões de gênero e da consubstancialidade, mas não é abarcado pelo Direito.

Heleieth Saffioti (1984:51) nos dá pistas sobre o silêncio do Direito sobre o trabalho doméstico não remunerado, ao afirmar que no capitalismo a exploração da força de trabalho feminina não remunerada empregada no lar é escamoteada, uma vez que não há extração de mais-valia do trabalho doméstico, muito embora, o capital se aproprie indiretamente do trabalho doméstico.

Em verdade, há uma pessoa engajada na produção *strictu sensu* – o homem – cuja remuneração não cobre senão uma parcela de seu trabalho (trabalho necessário), apropriando-se o capitalista da outra parcela sob a forma de mais-valia (trabalho excedente). Portanto, através do trabalho do homem, o capital explora diretamente este e indiretamente a mulher, na medida em que esta trabalha para criar as condições da produção diária e da reprodução da força de trabalho, sem a qual não seria possível desenvolver-se historicamente o modo de produção capitalista. O capital remunera parcialmente um trabalhador e dispõe de dois em tempo integral. Evidentemente, este processo é vantajoso para o capital, mas apresenta consequências extremamente deletérias para as mulheres.

Daí o debate entre trabalho produtivo e improdutivo revela o referencial teórico da pesquisadora, que verifica que as categorias tradicionais do marxismo não são suficientes para entender o trabalho doméstico remunerado.

Ora, o trabalho da empregada doméstica, portanto, remunerado com renda pessoal, jamais poderia ser qualificado de trabalho produtivo [...]. O trabalho de trabalhadores produtivos concretiza-se em mercadorias, em riqueza material destinada ao mercado, o que não se passa com o fruto do trabalho da empregada doméstica. Na medida em que esta produz bens

e serviços para o consumo imediato da família empregadora, não produz mercadorias para serem comercializadas. Não se trata, pois, de produção simples de mercadorias, nem de trabalho improdutivo situado no interior do modo de produção capitalista, como é o caso das atividades comerciais.

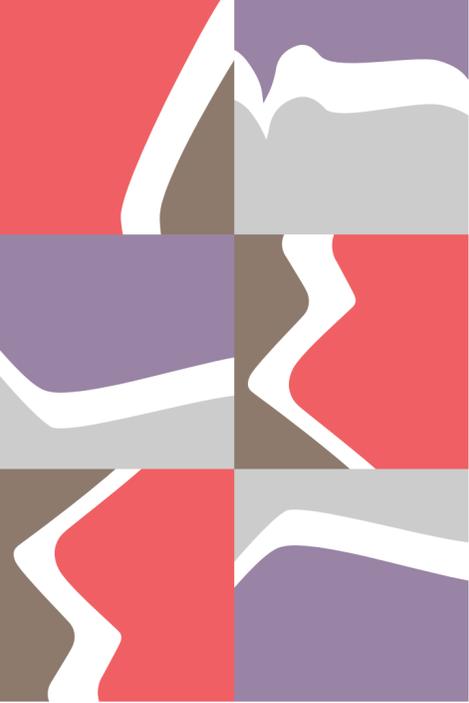
Mesmo antes da influência da segunda onda do feminismo, Heleieth Saffioti (1984: 51-52) já podia intuir algumas inferências importantes sobre o trabalho doméstico e seu papel no capitalismo.

Ainda que assalariada, determinação típica do sistema capitalista, esta força de trabalho atua de forma não-capitalista no seio das formações sociais dominadas pelo modo de produção capitalista. Organizadas, pois, de maneira não-capitalista, as atividades das empregadas domésticas têm lugar no interior de uma instituição não-capitalista – a família – que, contudo, mostra-se bastante adequada a auxiliar a reprodução ampliada do capital. Com efeito, têm lugar no seio da família atividades que concorrem para a produção diária e a reprodução da força de trabalho já empregada no setor capitalista da economia ou disponível para tal. Nesta medida, as atividades domésticas, sejam elas desempenhadas gratuitamente ou mediante o pagamento de um salário, contribuem para a produção de uma mercadoria especial – a força de trabalho absolutamente indispensável à reprodução do capital. [...]

Desempenhando tarefas que tornam possível a produção e a reprodução da força de trabalho, a empregada doméstica cria condições para a reprodução do sistema capitalista. Faz-lo, porém, de forma não-capitalista, no interior de uma instituição incapaz de converter dinheiro em capital e, portanto, de extrair mais-valia.

Além disso, Heleieth Saffioti (1984:52) já adiantava também a chamada bipolarização do trabalho feminino, em que há a externalização do trabalho doméstico para outras mulheres, num arranjo de exploração classista.

Muitas vezes, entretanto, a empregada doméstica substitui, na residência, a dona de casa determinada como trabalhadora típica do sistema capitalista. Neste caso, a empregada doméstica é vítima de uma “exploração” mediada pela exploração específica do modo de produção capitalista. Com efeito, seus salários contidos dentro de certos limites impostos pelo grau de exploração de que é objeto a patroa enquanto assalariada do capitalismo. Nestes termos, a empregada serve ao sistema capitalista, nele integrando-se na medida em que cria as condições para sua plena reprodução. Não podendo usufruir dos benefícios oferecidos por este, pode ser definida como elemento “superexplorado” das formações sociais dominadas pelo capitalismo.



Nesse sentido, Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi (2000: 100) apontam na década de 1990 os dois polos da participação da mulher no mercado de trabalho: “O primeiro abriga as ocupações de má qualidade quanto aos níveis de rendimento, formalização das relações e proteção no trabalho. O outro, as boas ocupações, caracterizadas por níveis mais elevados de formalização, de rendimentos e proteção.”

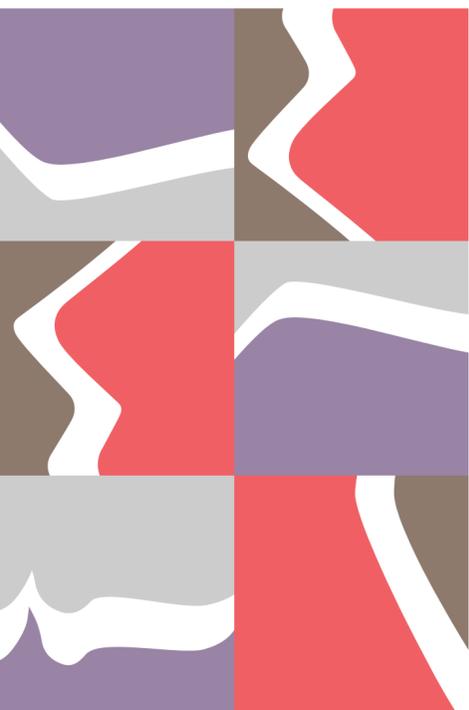
O primeiro polo diz respeito em grande medida ao emprego doméstico, em que as mulheres representavam a grande maioria dos postos de trabalho ocupados (mais de 90%). As autoras chamam a atenção para a “natureza feminina” do emprego doméstico e para a questão da não consideração do trabalho doméstico não remunerado como partedo conceito de atividade econômica (2000: 70).

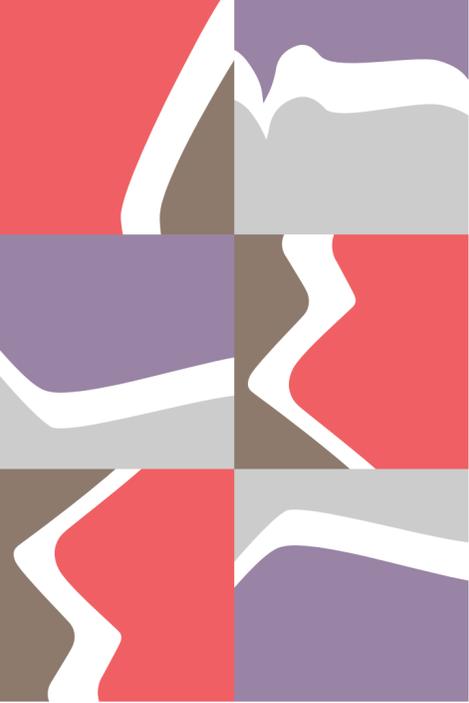
A natureza feminina do emprego doméstico não é de surpreender. Em nossa sociedade, os afazeres domésticos são tidos como responsabilidade da mulher, qualquer que seja sua situação social, sua posição na família e trabalhe ela ou não fora do lar. Quando esses afazeres são realizados pela dona-de-casa, no âmbito da família, eles não são considerados como trabalho e são computados pelas estatísticas como inatividade econômica. Entretanto, quando as mesmas atividades são realizadas por uma pessoa contratada para esse fim, mediante remuneração em bens ou espécie, elas passam

a ser computadas como trabalho, sob o rótulo de serviço ou emprego doméstico. Ou seja, apesar de sua natureza semelhante, as mesmas atividades têm significado diferente para a economia, caso sejam realizadas como prestação de serviços remunerados, ou por alguém da família, em geral uma mulher, sem qualquer pagamento.

Nesse sentido, Maria Valéria Junho Pena (1981:72), em importante estudo sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho fabril brasileiro, ressalta a relação entre o patriarcalismo, a família e o trabalho doméstico.

Por patriarcalismo estou entendendo as relações sociais de reprodução, organizadas na família e que designam à mulher o trabalho reprodutivo. A reprodução não contém apenas um elemento biológico; este elemento de resto está sacramentado na instituição da “maternidade”. O trabalho reprodutivo supõe a reprodução em bases geracionais (a regulamentação da sexualidade, controle da fertilidade e o cuidado à criança) e em base rotineira (o trabalho doméstico). A família, assim, não apenas reproduz relações sociais de produção quanto também relações de reprodução, não apenas uma sociedade dividida em classes, mas também uma sociedade dividida em gêneros. O controle da sexualidade feminina é absolutamente central na dominação patriarcal.





Essa ideia coaduna, mas não se confunde com o conceito de experiência como forma de explicar as opressões, que releva a subjetividade em oposição à objetividade, o que resulta em tomar experiências pessoais ou localizadas como sendo universais (o pessoal é político). Luiza Bairros (1995) aponta duas experiências tidas como universais na identidade das mulheres: maternidade e sexualidade. A partir da maternidade, reforça-se a noção patriarcal com base no caráter biológico, mas para atribuir às mulheres valores como altruísmo, carinho e cuidado com os interesses dos outros. A sexualidade justificaria a condição de vítima da mulher como objeto sexual do homem.

Luiza Bairros (1995:461) expõe ainda que a teoria do ponto de vista feminino considera “a experiência da opressão sexista e dada pela posição que ocupamos numa matriz de dominação onde raça, gênero e classe social interceptam-se em diferentes pontos”. Daí a experiência de uma mulher negra trabalhadora se dá a partir de um lugar específico donde tem um ponto de vista diferente de uma mulher branca trabalhadora sobre como é ser mulher numa sociedade desigual, racista e sexista. É a experiência que reserva à mulher negra trabalhadora uma perspectiva própria sobre o trabalho, a partir de um lugar de fala próprio. Luiza Bairros invoca (1995:463), por fim, os trabalhos de bell hooks [1] e Patricia Hill Collins para concluir:

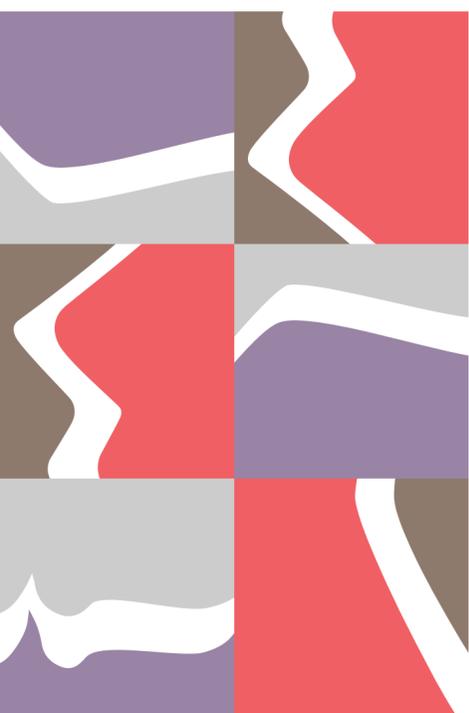
O que se espera das domésticas é que cuidem do bem estar dos outros, que até desenvolvam laços afetivos com os que dela precisam, sem, no entanto, deixarem de ser trabalha-

doras economicamente exploradas e, como tal, estranhas ao ambiente do qual participam (*outsider within*). Contudo, isto não deve ser interpretado como subordinação. No limite essa marginalidade peculiar é que estimula um ponto de vista especial da mulher negra (permitindo) uma visão distinta das contradições nas ações e ideologias do grupo dominante. A grande tarefa é potencializá-la afirmativamente através da reflexão e da ação políticas.

Assim, é possível ainda falar em divisão racial do trabalho. Conforme Bernardino-Costa (2015: 149-151), no contexto da colonização na América, materializava-se na escravidão negra e na servidão indígena, que, combinados à dominação patriarcal, definiam a associação de serviço doméstico à hierarquia racial e sexual. O padrão de dominação baseado na ideologia da superioridade racial continua exercendo um papel no continente no período pós-colonial, limitando oportunidades de emprego e ascensão social a negros e indígenas e relegando a mulheres negras a realização do trabalho doméstico.

O trabalho doméstico no Brasil

A compreensão do trabalho doméstico passa por fazer um resgate sobre a transição do trabalho escravo para o trabalho livre no Brasil, sobretudo com relação às trabalhadoras negras. Na belíssima obra de Lorena Fé-

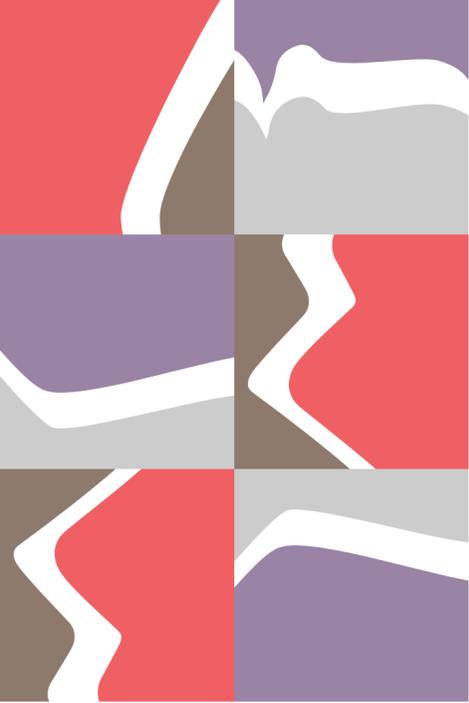


res da Silva Telles (2013: 321-322), é possível ter contato com inúmeras histórias de mulheres invisibilizadas ao seu tempo, por meio de uma minuciosa pesquisa documental e que nos dá algumas pistas sobre como se deu tal transição.

Afastadas das atividades produtivas e economicamente rentáveis, no contexto de pouca diversificação econômica, mãos femininas, brasileiras e negras ocuparam-se do trabalho mal pago, instável e socialmente desqualificado, atendendo às necessidades diárias de barões, classes médias, e remediados delas dependentes, antes e após a liberdade. [...] Experimentaram as liberdades possíveis: negociaram a habitação em moradias próprias, o limite de horas de trabalho e o pagamento de salários, compartilhando do alimento e do ordenado com seus parentes e companheiros, cuidando de seus doentes. Recusaram com suas indisciplinas as jornadas extenuantes de trabalho. Abandonando sucessivamente os sobrados, indispueram-se ao assédio sexual, aos maus tratos e aos baixos ordenados, que nem sempre receberam. Os contratos revelaram, para além dos intuitos normativos, a heterogeneidade das identidades atribuídas pelos patrões e ex-senhores às trabalhadoras livres e libertas, além da complexidade de padrões de relações sociais de trabalho em tempos de transição, pautadas por prática paternalistas marcadamente escravistas, mais ou menos mediadas pela impessoalidade contratual.

Ressalvo que o trabalho assalariado doméstico já existia antes da abolição da escravatura, mas era tão marginal que a primeira lei sobre as atividades de “ama de leite” e de “criados”^[2] é datada de 1886, ou seja, apenas dois anos antes da Lei Áurea. O trabalho assalariado pressupõe o possuidor livre da força de trabalho, ou seja, aquele que não dispõe de meios de produção e que possa vincular-se mediante contrato. Ao considerar o indivíduo como sujeito de direito, o direito declara a “liberdade” deste para vender sua força de trabalho no mercado” e “igualdade” dos contratantes perante a lei – portanto, apenas formal –, o que viabiliza a produção, a circulação e a valorização do valor, de modo que a subjetividade jurídica é a forma jurídica necessária para o capitalismo.

De acordo com Alysson Leandro Mascaro (2013:06-10), a forma jurídica capitalista trata os indivíduos como átomos, e o Estado garante a propriedade de alguns contra todo o resto. Assim, a transação que garante o lucro e o mais-valor está respaldada em determinadas formas como a do sujeito de direito. De igual modo, o capitalista explora o trabalhador, valendo-se do artifício de que este, formalmente, trabalha para aquele porque *quis*, isto é, porque assinou um contrato de trabalho. Esse ato de vontade camufla o fato de que o trabalhador assim o faz por absoluta necessidade, na medida em que ele foi afastado dos meios de produção. A mercantilização das coisas a tudo domina; e o direito a tudo isso chancela, sob uma aura de universalidade. Vale dizer que, por todas as relações sociais, no capitalismo, opera a forma de mercadoria e, portanto, a forma jurídica é que permite a generalização da troca de equivalentes.



O tratamento jurídico do trabalho doméstico era o de locação de serviços com amparo legal no Código Civil de 1916, o que obviamente não contemplava a questão da desigualdade material entre trabalhador/a doméstico/a e empregador/a. A premissa das relações civis é a de igualdade entre as partes. Por outro lado, a relação de trabalho assalariado é caracterizada pela subordinação jurídica (decorrente da desigualdade material), especificidade que marca qualquer contrato de trabalho e que se revela de maneira bastante acentuada no trabalho doméstico.

No Decreto Lei n. 3.078/41 foi regulamentado o contrato de locação de serviço doméstico, com previsão de anotação em carteira profissional e apenas do direito ao aviso prévio. Apesar dos esforços empreendidos por Laudelina de Campos Melo, que requereu expressamente a Getúlio Vargas que fossem incluídos direitos concernentes ao trabalho assalariado doméstico na CLT, promulgada em 1943, nada foi previsto a respeito do trabalho doméstico.

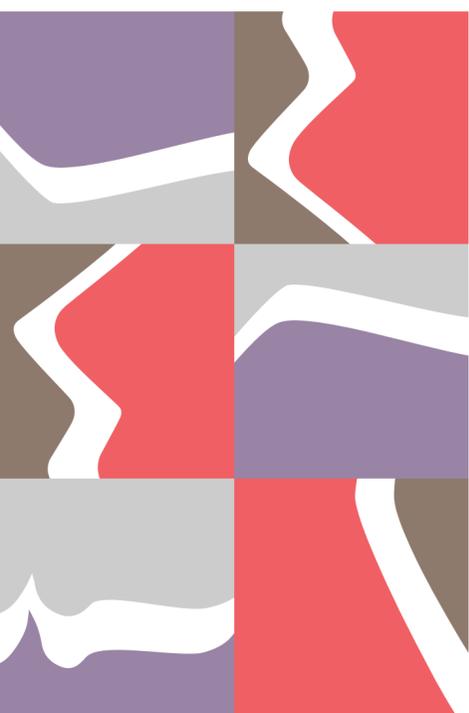
Embora consolidasse um pacote importante de direitos, a CLT teve repercussão bastante restrita ao se referir apenas ao trabalhador urbano, pois a maior parte da população ainda era rural. Em consequência de um passado, não tão distante, colonial e escravocrata, foram excluídos expressamente da proteção da CLT (art. 7º, “a” e “b”): os trabalhadores rurais, herdeiros da condição de escravos na lavoura, e as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, também herdeiras/os da condição de escravos na Casa Grande. Assim, a CLT representava um sonho para os

excluídos e, também por isso, “fazer valer seus direitos” ainda é um horizonte de luta da trabalhadora e do trabalhador brasileiro.

A luta por direitos no trabalho doméstico continuou, mas não faz parte do repertório oficial de história do direito, que diz respeito sobretudo ao trabalho masculinofabril. Assim, quando foi promulgada a Lei n. 5.859/1972, sobre o direito da trabalhadora doméstica [3], a ela foi atribuído o *status* de uma concessão estatal, da mesma maneira que a CLT, muito embora os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas tenham sido tratados separadamente, constituindo um patamar inferior ao estatuto dos trabalhadores urbanos não domésticos.

Os movimentos negro e feminista atuaram durante a Constituinte de 1988 em diversas pautas, dentre elas o reconhecimento de direitos no trabalho doméstico. Apesar desse avanço, a Constituição Federal apenas reconheceu um pacote mais restrito de direitos aos trabalhadores domésticos, atribuindo-lhes, além da integração à previdência social, apenas 9 dos incisos do art. 7º: IV - salário mínimo; VI - irredutibilidade do salário, salvo negociação; VIII - 13º salário; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVII - férias anuais remuneradas; XVIII - licença gestante de duração de 120 dias; XIX - licença-maternidade; XXI - aviso prévio de no mínimo 30 dias; XXIV - aposentadoria.

A Lei nº. 10.208/2001 previu a contribuição facultativa do FGTS para a trabalhadora doméstica, ou seja, opcional para o empregador. Além disso, àquela que estivesse inscrita no FGTS garantia-se ainda o acesso ao seguro-desemprego por três meses. Dado o caráter “opcional do direito”



e a burocracia que envolvia sua operacionalização, foi bastante baixa a adesão dos patrões.

A Lei nº. 11.324/2006, por sua vez, igualou o direito a 30 dias de férias remuneradas, pois a previsão legal até então era de apenas 20 dias úteis. Ademais passou a garantir o emprego da trabalhadora gestante nos mesmos termos das demais trabalhadoras: no período entre a confirmação da gravidez e 5 meses após o parto.

Releva pontuar ainda a definição de trabalhador/a doméstico/a adotado pela OIT em sua Convenção 189 sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, que foi criada em 2011 e entrou em vigência no plano internacional em 03 de setembro de 2013. Esta convenção foi ratificada pelo Brasil no dia 31 de janeiro de 2018, após a publicação do decreto legislativo nº 172/2017 e, portanto, faz parte formalmente do ordenamento jurídico nacional.

Art. 1º Para o propósito desta Convenção:

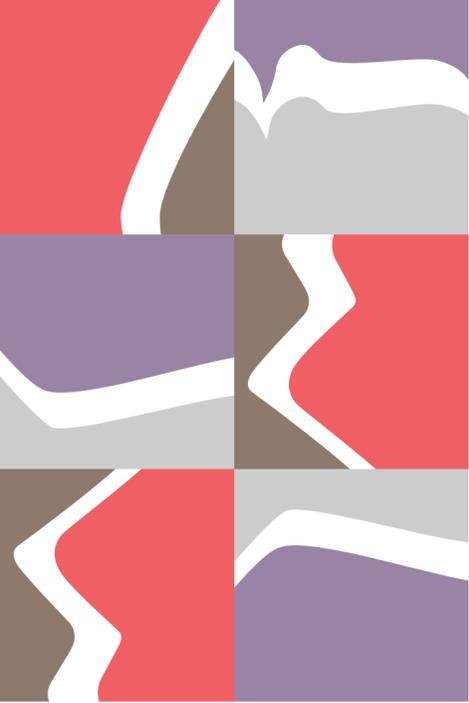
(a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios; (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho; (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2013: 26-27), o Brasil tem o maior número de trabalhadoras domésticas no mundo: são mais de 7 milhões, sendo que mais de 90% são mulheres, e mais de 60%, negras, de acordo com dados da PNAD, 2009.

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, houve uma expansão dos direitos trabalhistas assegurados às trabalhadoras e aos trabalhadores domésticos, mas não foi superado tratamento não isonômico em relação aos trabalhadores não domésticos, pois, por exemplo, não lhes é garantido o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art. 7º, XXIII).

Uma das principais conquistas que marcam este período é o direito à limitação da jornada (art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho), um claro resquício da herança escravocrata, ressaltando que um dos critérios para configuração do trabalho em condição análogo ao de escravo pelo Código Penal é justamente a jornada exaustiva (art. 149, Código Penal). Fátima Guerra (2017: 76) aborda a questão da jornada para as trabalhadoras domésticas que residem nos domicílios dos patrões da seguinte forma:

O aspecto mais importante diz respeito a uma maior propensão dessas profissionais em desenvolver vínculos de dependência afetiva e pessoal com os seus empregadores e que vão se tornando tanto mais fortes quanto mais tempo elas



permanecem trabalhando no mesmo lugar. Isto ocorre porque ainda há uma percepção, herdada dos tempos em que as residentes eram chamadas de “crias da casa”, de que elas são como amigas ou parentas da família. Expressões frequentemente usadas para se referir a elas, como “alguém da família”, “igual a uma filha”, “mãe preta”, “nossa amiga”, entre outras, são representações desse senso comum. Mas longe de refletirem a horizontalidade típica das relações de amizade e parentesco, essas expressões acabam servindo, em muitas situações, para omitir uma relação de trabalho abusiva (BARBOSA, 2000).

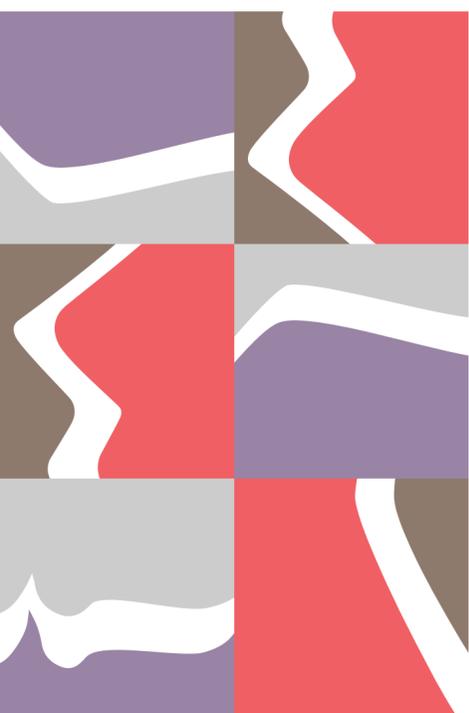
Nesse sentido, constata que as trabalhadoras domésticas residentes costumam ter uma jornada de trabalho bem mais longa do que as não residentes, sendo que em 2010 essa diferença se dava na ordem de seis horas semanais. Ressalta ainda que em 2000 as trabalhadoras domésticas residentes cumpriam em média 47 horas semanais de trabalho, ou seja, média superior ao limite constitucional de 44 horas semanais, que não era extensivo a elas.

Tanto Fátima Guerra (2017: 92), quanto Sheila Tanaka (2017: 45) constataram o aumento da participação das mulheres negras no trabalho doméstico, ainda que tenham trabalhado com bases de dados e períodos diversos (Projeto IPUMS Internacional – período 1908-2010 e IBGE – período 1995-2015, respectivamente). Sobre esta constatação, afirma Sheila Tanaka:

Esse movimento corrobora a hipótese defendida até agora, de que o trabalho doméstico foi não apenas historicamente constituído como nicho de trabalhadoras negras, mas esse processo também foi acentuado por mecanismos contemporâneos no mercado de trabalho. Fica nítido como o crescimento da ocupação feminina remunerada se deu diferentemente para trabalhadoras brancas e negras, uma vez que as últimas são absorvidas no trabalho doméstico na medida em que outras oportunidades de trabalho são abertas às trabalhadoras brancas. A diminuição de trabalhadoras brancas e aumento de trabalhadoras negras indica, claramente, a continuidade de um processo histórico e a acentuação de desigualdades raciais e de gênero em processos atuais.

Luana Pinheiro e outros (2014), em pesquisa sobre inserção das mulheres no mercado de trabalho realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em 2014, constataram que nas moradias das classes média e alta, a realização do trabalho doméstico é quase exclusivamente feminina: 92% dos empregados domésticos são mulheres, e essa é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras, o equivalente a 14% do total das ocupadas no Brasil.

Tal estudo, que fez um corte estatístico de 2004 a 2014 e considerou as mulheres ocupadas a partir dos dez anos de idade, revelou também o quanto são precárias as condições de quem vive dessa profissão. A



média de estudo delas é de seis anos e meio, o salário é de aproximadamente R\$ 700,00 e, até 2013, mais de 70% não tinha carteira assinada.

Nesta pesquisa constatou-se ainda que a condição de trabalho das trabalhadoras domésticas negras é mais complicada. Elas são maioria, têm escolaridade menor e ganham menos. Em 2014, 10% das mulheres brancas eram domésticas, índice que chegava a 17% entre as negras.

Na questão da formalização do contrato de trabalho também existe diferença. O percentual de trabalhadoras domésticas em 2014 com carteira assinada é de 33,5% entre as mulheres brancas e 28,6% entre as negras. Isso reflete diretamente no salário que elas recebem: R\$ 766,60 das brancas contra R\$ 639 das negras, valor inferior ao salário- mínimo.

A questão da informalidade é bastante relevante quando pensamos o trabalho doméstico. Conforme estudo anterior sobre mulheres no trabalho informal, levantamos dados referentes a um grupo específico que corresponde à soma de trabalhadoras autônomas sem CNPJ e de trabalhadoras domésticas ou de empresa privada sem “carteira assinada”. A partir desse recorte, de acordo com o Instituto Locomotiva [4], com base em dados da PNAD 2015 para a Região Metropolitana de São Paulo, três em cada 10 trabalhadoras com 16 anos ou mais estão nessa condição de informalidade (29%), o que corresponde a 1,3 milhões de mulheres no mercado de trabalho paulistano.

O que elas têm em comum? Basicamente, do ponto de vista do direito, a exclusão tanto do sistema tributário quanto dos direitos sociais.

Como vimos, dentro de uma estrutura de pensamento patriarcal, o papel da mulher seria mais voltado para o espaço privado, onde cuidaria do lar e da família, trabalhando sem remuneração, enquanto ao homem caberia buscar no espaço público o provento da família com o trabalho remunerado. No entanto, a ideia de que o trabalho da mulher é apenas complementar na renda da família, sendo-lhe opcional trabalhar ou não, não se confirma nas estatísticas, pois dessas 1,3 milhão de mulheres no trabalho informal paulistano, 41% são chefes de família e 25% são “mães solas”.

Como é a remuneração dessas trabalhadoras? 82% delas recebem até 2 salários mínimos (SM), sendo que 46% ganham até 1 SM; e apenas 3% ganham mais que 5 SM. O suposto caráter complementar do trabalho da mulher, uma vez que, dentro do patriarcado, ela deveria priorizar o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família, é o que normalmente justifica a tal flexibilidade de jornada de trabalho. Todavia, essas trabalhadoras não se ativam em sua maioria nos chamados contratos a tempo parcial (até 25 horas semanais). Ao contrário, 48% das mulheres no trabalho informal na Região Metropolitana de São Paulo trabalham mais de 40 horas semanais, sendo que 10% trabalham 49 horas por semana ou mais.

E isso não alivia o encargo já pressuposto de sua condição de mulher: além das horas de trabalho remunerado, essas trabalhadoras acumulam o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família. Nesse sentido, dados do IBGE revelam que no período 2004-2014 em termos

gerais os homens gastaram 10 horas semanais em tarefas domésticas, enquanto as mulheres gastaram 21 horas e 12 minutos por semana, mais do que o dobro do que os homens.

Além do recorte de classe e gênero, com relação ao trabalho de baixa renda, há uma forte influência do componente racial. A Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados, SEADE, possui estudos especiais para a Região Metropolitana de São Paulo para os temas Mulher & Trabalho e Inserção da População Negra no Mercado de Trabalho, mas apenas no estudo Emprego Doméstico encontramos um estudo propriamente interseccional, ou seja, relacionando a questão de classe, gênero e raça, onde constatamos que as trabalhadoras negras são a maioria nessa ocupação, 55,8% das trabalhadoras domésticas se auto-proclamam negras.

Chamar de informal o trabalho prestado pela mulher trabalhadora, de forma pessoal, habitual e remunerada é um eufemismo. Trata-se na verdade de uma ilegalidade, diante do descumprimento da exigência de registro de empregada, previsto na CLT.

Essa ilegalidade não é mera falta de formalidade burocrática, como poderíamos pensar a partir da expressão “trabalho informal”, pois poderíamos associar a informalidade a algo desburocratizado, descomplicado. Significa sim a precarização das condições de trabalho com a exclusão da trabalhadora do acesso a uma série de direitos sociais, numa estratégia predatória de redução de custos do trabalho, com a manutenção do controle (subordinação).

A injusta negativa de proteção baseada numa falaciosa igualdade entre as partes já se verifica com a trabalhadora assalariada informal. A sua condição de trabalhadora informal não é fruto de exercício de autonomia de vontade nem expressão de liberdade ou igualdade. Não ter seu contrato de trabalho formalizado gera para a trabalhadora uma grande insegurança sobre até quando terá emprego ou que direitos serão “concedidos” pelo empregador.

Do ponto de vista do direito do trabalho, a formalização do contrato de trabalho não é opcional, mas sim obrigatória, tanto para empregada doméstica quanto para empregada em empresa privada. Sobre o trabalho assalariado doméstico, é interessante lembrar que segundo dados da SEADE, na Região Metropolitana de São Paulo, em 2016, 96,9% dos postos de trabalho doméstico foram ocupados por mulheres, sendo que apenas 39,4% delas são “mensalistas com carteira assinada” [5]. Não ter o devido registro em CTPS implica à trabalhadora assalariada, portanto, uma precarização de sua condição com os possíveis efeitos:

1. salários mais baixos – a partir da “carteira assinada”, a trabalhadora passa a integrar determinada categoria profissional, neste caso o de empregada doméstica, com piso salarial específico e geralmente superior ao salário mínimo;
2. exclusão ou redução de direitos trabalhistas, tais como: férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3 do salário, 13º salário, depósitos em conta vinculada no FGTS, aviso prévio proporcional no caso de dispensa imotivada, dentre outros;



COMISSÃO
ANAMATRA
MULHERES

AÇÕES INSTITUCIONALIZADAS

Questões de gênero
e discriminação no âmbito
da Magistratura e do
mercado de trabalho

- ausência de cobertura previdenciária contra riscos por acidente de trabalho – todo acidente de trabalho deve ser comunicado ao INSS e tem uma série de consequências, especialmente a possibilidade de concessão de garantia de emprego à acidentada que se afasta por mais de 15 dias. A subnotificação de acidentes de trabalho é uma realidade frequente para os contratos de trabalho regulares, ou seja, a trabalhadora se acidenta e tal fato não é comunicado ao Estado, mas é a **regra** para o caso de trabalho informal. Simplesmente não há dados sobre isso, revelando mais uma invisibilidade da trabalhadora assalariada informal para o Estado;
- ausência de limite de horário de trabalho – embora não apareçam nas estatísticas oficiais, há relatos de trabalhadoras domésticas ou babás que ficam à disposição da família empregadora 24 horas por dia [6], pois têm o suposto benefício de “ser tratada como filha e morar no local de trabalho sem precisar se deslocar nem custear sua própria habitação”, o que esconde a sua condição de trabalho degradante. Frisamos que recentemente, houve um aumento de trabalhadoras domésticas imigrantes, em regra paraguaias ou bolivianas, por vezes em situação irregular no Brasil, o que aumenta seu grau de precariedade, chegando a ser tratadas como “mercadoria importada” [7].
- menor segurança e maior rotatividade nos postos de trabalho. Nesse sentido, constata-se sim a tal da flexibilidade para o empregador, que contrata e dispensa a trabalhadora sem a observação de

qualquer direito trabalhista, em clara ofensa à ordem constitucional, sobretudo ao artigo 7º, que prevê expressamente uma série de direitos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, dentre os quais destaco: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Mas não são apenas os direitos trabalhistas que são afetados pela informalidade. Por exemplo, no tocante ao trabalho doméstico “sem carteira assinada”, o SEADE adverte que a grande maioria de trabalhadoras domésticas não contribuíram para Previdência Social, o que provoca um agravamento da condição de vulnerabilidade.

No entanto, entre 2015 e 2016, diminuiu a proporção daquelas que contribuíam para a previdência social, o que pode ser explicado pela redução de seus rendimentos médios. Como este é o contingente com características de maior responsabilidade na família e grande vulnerabilidade (maiores parcelas na chefia do domicílio e com filhos menores, idade mais avançada e menor nível de escolaridade), talvez essas trabalhadoras optem por não comprometer com taxas e/ou tributos – por mais baixos que estes sejam – seus rendimentos.

Como visto, o trabalho doméstico, embora tenha se retraído nos últimos anos, ainda é uma importante alternativa de inserção ocupacional e fonte de rendimentos para as mulheres adultas e com baixa escolaridade. A ampliação da proteção trabalhista e previdenciária para essa categoria significa um avanço importante, mas a alta parcela de mensalistas sem carteira assinada e de diaristas que não participam do programa de

previdência contribui para a desvalorização desse tipo de trabalho, exercido em condições diferenciadas da maioria das ocupações.

A reforma trabalhista e o trabalho doméstico

Independentemente do déficit democrático da reforma trabalhista, a forma jurídica de que se reveste todo esse movimento neoliberal é fruto da contradição Capital X Trabalho e dá conta de uma agenda gestada por anos pelo grande capital. Basta consultar sites da CNI, Febraban, Federação do Comércio, o programa do desgoverno “Ponte para o Futuro”, para perceber que os programas idealizados para o Brasil e seu mercado de trabalho já antecipavam o conteúdo da lei nº 13.467/2017. Para dar a aura de legalidade a tudo isso, o Estado, como forma política, viabilizou ideias que há algum tempo seriam reputadas como inconcebíveis em debates jurídico-trabalhistas.

Analisando o discurso sobre os efeitos da PEC das domésticas para o mercado de trabalho em matérias veiculadas na imprensa escrita durante o processo legislativo da Emenda Constitucional nº 72/2013, Sheila Tanaka (2017:62) aponta que:

O argumento principal é o de que a ampliação de direitos trabalhistas para empregadas domésticas levaria a uma sobrecarga de encargos para empregadores. Estes seriam então impelidos a demitir suas empregadas domésticas, pela im-

possibilidade de conciliar o pagamento de encargos com o orçamento familiar. As consequências da nova legislação seriam, então, o aumento do desemprego entre as trabalhadoras domésticas e o aumento do grau de informalidade, uma vez que empregadores evitariam registrar a relação formal de emprego para fugir dos custos adicionais.

Essa racionalidade de “melhor ter menos direitos para manter os empregos” converge com o neoliberalismo. O discurso da atual reforma trabalhista é permeado pela mesma ideologia neoliberal que tomou força no Brasil a partir dos anos 1990, trazendo consigo as propagandas da modernidade e da flexibilização como fundamento para “repensar o direito do trabalho”, o que, no concreto, significava destruir a ideia de proteção do trabalhador como se fosse algo necessário ou até mesmo inevitável para o aumento de produtividade ou de competitividade no cenário global.

De maneira geral, podemos afirmar ainda que a reestruturação produtiva pós-fordista está alicerçada na ideologia da flexibilidade, que, combinada com o ideário neoliberal, volta-se tão somente contra a classe trabalhadora, no seguinte sentido: direitos trabalhistas conquistados – e não meramente concedidos – no passado tornam-se entraves à dinâmica do mercado e passam a ser considerados privilégios.

O direito do trabalho passa a ser apresentado como o entrave à lógica do mercado mundial e vem sofrendo ataques desde então. Isso se reflete nas relações de trabalho, de modo que se tem verificado na reestrutu-

ração produtiva pós-fordista uma forte tendência à precarização do emprego e das condições de trabalho.

Paralelamente, a crítica repetida sobre a intervenção do Estado nas relações de trabalho busca fundamentar a desregulamentação do contrato de trabalho em benefício da liberdade contratual e, assim, da chamada flexibilidade. No entanto, esta desregulamentação não representa uma ausência do Estado nas relações de trabalho. Trata-se sim de uma opção política neoliberal instrumentalizada pelo Estado por meio de leis, que limitam, reduzem ou permitem reduzir os direitos trabalhistas.

Relevar que a falácia sobre o excessivo número de ações trabalhistas no Brasil [8], encobre uma questão de fundo. O Poder Judiciário é acionado quando as partes não conseguem resolver alguma divergência. Esta é a ideia mais basilar sobre a jurisdição: dizer quem está com o direito e qual o conteúdo deste. No entanto, a maior parte das ações trabalhistas versa sobre o não pagamento de verbas rescisórias [9], o que nem sempre se dá sob uma controvérsia jurídica, pois se trata de mero descumprimento de lei. Essa é a realidade na Justiça do Trabalho, que muitas vezes não dirime conflitos, mas apenas determina o cumprimento de obrigação legal de pagar. É a reiterada e naturalizada infração legal (não apenas o pagamento de verbas rescisórias, mas também outros direitos como pagamento das horas extras trabalhadas com adicional ou ainda a formalização do registro do contrato de trabalho) que é objeto das inúmeras, porém longe de ser 98% do volume mundial, ações trabalhistas.

Todo este ideário é amplamente difundido pela imprensa, o que em parte explica a (falta da) reação da classe trabalhadora ao processo de desmanche do direito do trabalho. O trabalho doméstico conta ainda com um antagonismo de interesses dentro da própria classe trabalhadora, não só por causa de sua feminilização e racialização, mas também do próprio fenômeno da bipolarização, o que agrava ainda mais a compreensão do direito do trabalho doméstico como tal. Assim, em meio às mais de 200 alterações normativas advindas da Lei nº 13.467/2017, a previsão de formas de contratação mais precárias e atípicas, bem como a “flexibilização” da jornada de trabalho, são alterações legislativas que certamente impactarão no contrato de trabalho doméstico, em claro retrocesso aos direitos tão recente e duramente conquistados. Nesse sentido, a ratificação da Convenção nº 189 da OIT pode ser um marco importante para fazer frente a este processo de precarização decorrente da reforma trabalhista.

Referências bibliográficas:

ABREU, Alice R. P.; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria R. (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

BAIRROS, Luiza. Nossos feminismos revisitados. **Revista de Estudos Feministas**, ano 3, 2o semestre de 1995, pp. 458-463.

BENTIVOGLIO, Elaine CS. FREITAS, Natalia S. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. DOI: <http://dx.doi.org/10.15603/2176-1094/rcd.v11n11p219-232>.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: A organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**. 30(1), 2015. p. 147–163.

BIROLI, Flavia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, raça, classe. Opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações**. vol. 20, n. 2, Julho- dezembro 2015, pp. 27-55.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não- remunerado? **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 2. São Paulo, julho-dezembro 2006.

_____. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência de discriminação. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>. Acesso em:29-11-2015.

_____. LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras: Trabalho feminino no finaldo século XX. **Cadernos Pagu** (17/18) 2001/02: pp.157-196.

COLLINS, Patricia Hill (2015). Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero comocategorias de análise e conexão. MORENO, Renata (org.). **Reflexões e Praticas de Transformação Feminista**, São Paulo: SOF, p.13-42.

COMBAHEE RIVER COLLECTIVE. The Combahee River Collective Statement: A Black Feminist Statement. EISENSTEIN, Z (ed.). **Capitalism**,

Patriarchy and the Casefor Socialist Feminism. New York: Monthly Review Press, 1978.

DORLIN, Elsa. L'Atlantique féministe. L'intersectionnalité en débat. **Papeles del CEIC**. CEIC: Universidad del Pais Vasco, nº 83, vol. 2012/2.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

CRENSHAW, Kimberlé W. "Beyond entrenchment: Race, gender and the new frontiersof (un)equal protection". In: Tsujimura, M. (ed.) **International Perspectives on GenderEquality & Social Diversity**. Sendai: Tohoku University Press, 2010.

_____. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Estudos Feministas**. Ano 10, nº 1/2002, pp. 171-188.

GUERRA, Maria de Fátima Lage. **Trabalhadoras domésticas no Brasil: coortes,formas de contratação e famílias contratantes**. 2017. 151 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**. v. 26, nº 1, Jan-jun. 2014, p. 61-74.

_____; ZARIFIAN, Philippe. Trabalho (conceito de). Tradução de Miriam Nobre.

HIRATA, Helena et al. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009. p. 252.

_____. et al. (Org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

_____.; KERGOAT, Danièle. A classe trabalhadora tem dois sexos. **Estudos Feministas**.2 (3), 1994. Edição original: “La classe ouvrière a deux sexes”. *Politis – la revue*, n. 4, 1993, pp. 55-58.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Domestic workers across the world**: global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva: ILO, 2013. p. 26/27.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. Tradução de Antonia Malta Campos. **Revista Novos Estudos CEBRAP**, n. 86, p. 93-103, mar. 2010.

LORDE, Audre. **Sister Outsider**. Essays and Speeches. Freedom, California: The Crossing Press, 1984.

MAEDA, Patrícia. Trabalho informal feminino e a “deforma” trabalhista. **Coluna Sororidade em Pauta**. São Paulo: Justificando, 2017. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/06/07/trabalho-informal-feminino-e-deforma-trabalhista/> . Acesso em: 11/12/2017.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao estudo do direito**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PINHEIRO, Luana S. et al. **Nota técnica nº 24**. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Brasília: IPEA, 2014.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

PINTO, Celi R. J. O feminismo bem-comportado de Heleieth Saffioti (presença do marxismo). **Estudos Feministas**. vol. 22, No. 1 (jan-abr. 2014), pp. 321-333.

SAFIOTTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**: mito e realidade. 3.ed. São Paulo: Expressão Popular: 2013.

_____. **Mulher Brasileira**: Opressão e Exploração. Rio de Janeiro: Achiamé, 1984.

_____. **Gênero, patriarcado, violência**. 2.ed. São Paulo: Expressão Popular: 2015.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos**: trabalho, dominação e resistência. 2.ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

TANAKA, Sheila. **Interseccionalidade e trabalho doméstico**: O debate público sobre a Emenda Constitucional 72 no Brasil. Cadernos CEDEC n. 123. São Paulo: CEDEC, 2017. Disponível em: <http://www.cedec.org.br/a-interseccionalidade-e-trabalho-domestico-o-debate-publico-sobre-a-emenda-constitucional-72-no-brasil>. Acesso em 6 fev. 2018.

TELLES, Lorena Féres da Silva. **Libertas entre sobrados**: Mulheres negras e trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920). São Paulo: Alameda, 2013.

Notas:

- [1] A própria autora (bel hooks) solicita que mencionemos seu nome com letras minúsculas.
- [2] O criado de servir, como toda pessoa de condição livre, que mediante salário convencionado, tiver ou que quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, ama de leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico. (Artigo 263, Código de Posturas do Município de São Paulo). Apud BENTIVOGLIO, Elaine CS. FREITAS, Natalia S. A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. DOI: <http://dx.doi.org/10.15603/2176-1094/rcd.v11n11p219-232>.
- [3] Adotamos o feminino trabalhadora doméstica, tendo em vista a composição amplamente majoritária demulheres no trabalho doméstico.
- [4] Registro meus agradecimentos à pesquisadora Maíra Saruê, do Instituto Locomotiva, que compilou diversos dados utilizados nesse estudo.
- [5] Fonte: Secretaria de Planejamento e Gestão. Convênio Seade–Dieese e Ministério do Trabalho/FAT. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED. Disponível em: < <http://www.seade.gov.br/produtos/mulher-trabalho/o-trabalho-domestico-na-regiao-metropolitana-de-sao-paulo-2015/?id=periodo>>.

- [6] BONIS, Gabriel et al. Os serviços do Brasil. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/os-servicais-do-brasil-2>>.
- [7] SAMPAIO, Paulo. Famílias paulistanas contratam babás paraguaias. Disponível em: < <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,familias-paulistanas-contratam-babas-paraguaias,697927>>.
- [8] Sobre esta falácia, recomendamos a leitura de CASAGRANDE, Cássio. Brasil, “Campeão de ações trabalhistas”. Como se constrói uma falácia. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/brasil-campeao-de-acoes-trabalhistas-25062017>. Acesso em: 28 jan 2018.
- [9] Trata-se do assunto mais demandado no ano de 2016 no Poder Judiciário como um todo (11,75% de todo o volume de ações e 17,01% das ações no 1º grau) e representa quase a metade das ações na Justiça do Trabalho (49,47% de todo o volume e 52,01% das ações no 1º grau). CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016**: ano-base 2015/ Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2016.P. 74, 75, 202 e 203.

* Disponível em [https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Direito do trabalho domestico no Brasil Patricia Mae da.pdf](https://www.anamatra.org.br/images/ComissaoMulheres/Documentos/Direito%20do%20trabalho%20domestico%20no%20Brasil%20Patricia%20Mae%20da.pdf). Acesso em 20 de março de 2021.

