

V. 3 • N. 1 • 2026

LEXLAB

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO



2966-3210

V.3 • N.2 • MARÇO • 2026 • P. 1-209 • ISSN 2966-3210

LEXLAB

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO

EDITORES RESPONSÁVEIS POR ESSA EDIÇÃO:

MICHELLE LUCAS CARDOSO BALBINO
JÉFFSON MENEZES DE SOUSA
MARIA ISABEL ESTEVES ALCÂNTARA

www.revistalexlab.org

LexLab Revista Eletrônica de Direito

Linha editorial

A LexLab –Revista Eletrônica de Direito, enquanto periódico acadêmico da área jurídica, atua como instrumento democrático de veiculação de trabalhos científicos, integrando pesquisas de graduandos, graduados, especialistas, mestres e doutores. Seu compromisso é fomentar debates que contribuam para soluções inteligentes a desafios complexos enfrentados pelo direito. dota como escopo a publicação de pesquisas jurídicas que apresentem: *i*) análise crítica ao objeto de pesquisa e *ii*) proposição de soluções inovadoras. Propõe também ser um espaço de interdisciplinaridade com outros segmentos de pesquisa. A Revista encontra-se disponível para pesquisadores nacionais e estrangeiros e possui um conselho editorial diversificado, com pesquisadores provenientes de várias instituições e regiões do País.

Sendo assim, a proposta de linha editorial a ser seguida pela LexLab é apresentada a partir de três eixos fundamentais, que se subdividem:

1 Direito e Tecnologia: questões de privacidade e proteção de dados pessoais; regulação de inteligência artificial e algoritmos; impacto das tecnologias emergentes no sistema legal; cibersegurança e crimes digitais; direito da internet e liberdade de expressão.

2 Direito e Sociedade: justiça social e direitos humanos; legislação antidiscriminatória e equidade de gênero; direitos LGBTQ+ e diversidade; direito do trabalho e relações laborais; direito ambiental.

3 Direito e Globalização: direito internacional; migração e refugiados; comércio internacional e regulação econômica global; conflitos armados e direito humanitário; direito comparado.

Os trabalhos publicados na LexLab devem enquadrar-se em, pelo menos, um dos eixos temáticos que compõem sua linha editorial. Eventualmente, a critério do conselho editorial, uma edição especial da Revista pode ser elaborada e dedicada a dossiês temáticos relacionados a um dos seus eixos.

Os artigos são publicados sem custos para o autor e para o leitor.

A LexLab recebe artigos produzidos por mestre e doutores, bem como por graduandos, graduados e especialistas, desde que em coautoria com ao menos um autor mestre e/ou doutor, obrigatoriamente. Nos casos de autoria única serão aceitos apenas submissões de artigos produzidos por autores mestres ou doutores.

Editores

Michelle Lucas Cardoso Balbino, Centro Universitário de Minas Gerais (UniMG), Patos de Minas, MG - Brasil

Jéffson Menezes de Sousa, Universidade Tiradentes (Unit), Aracaju, SE - Brasil

Maria Isabel Esteves Alcântara, Centro Universitário de Minas Gerais (UniMG), Patos de Minas, MG - Brasil

Conselho Editorial

Virna de Barros Nunes Figueredo, Centro de Ensino Superior do Vale do Parnaíba, Teresina, PI - Brasil

Tanise Zago Thomasi, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju, SE - Brasil

João Hagenbeck Parizzi, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG - Brasil

Debora Vasti da Silva do Bomfim Denys, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF - Brasil

Fábio Rezende Braga, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, PR - Brasil

Julien Dellaux, Université Côte D'azur, Nice, França

Responsável Técnico

Thiago Eustáquio Gomes

Disponível em: www.revistalexlab.org.

Circulação

Acesso aberto e gratuito.

Matérias assinadas são de exclusiva responsabilidade dos autores.
Citação parcial permitida com referência à fonte.



LexLab Revista Eletrônica de Direito - v. 3, n. 1 (março 2026). [On-line].

Quadrimestral.

ISSN 2966-3210

Disponível em: www.revistalexlab.org.

1. Direito com perspectiva de gênero 2. dignidade da pessoa humana 3. Interseccionalidade 4. Teorias feministas 5. Pensamento Decolonial 6. Políticas Públicas e Direitos Humanos. Título.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DOSSIÊ DA PÓS-GRADUAÇÃO EM GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: Gênero, Interseccionalidade e Direitos Humanos: contribuições para uma ciência jurídica inclusiva..... 8

Ravana Medeiros Costa Soares Basilio

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E OS IMPACTOS NA FALTA DE RECONHECIMENTO EFETIVO DO CUIDADO COMO TRABALHO: um olhar crítico à luz da literatura feminista..... 10

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Luana Miranda Ganio

AS AUSÊNCIAS FALAM - GÊNERO E MEIO AMBIENTE: UMA ANÁLISE CRÍTICA ACERCA DA PRESENÇA DAS MULHERES NAS POLÍTICAS PÚBLICAS AMBIENTAIS DO RIO GRANDE DO SUL.....27

Carla Kunde Soares

Jéssica Maria de Lima Rocha

QUEM JULGA A MULHER, A LEI OU O ESTEREÓTIPO? Fraseologismos e lawfare de gênero em decisões judiciais do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ/PA)43

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Elizete Cardoso Assunção

A POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS (LEI Nº 15.069/2024) E O DEVER DE CORRESPONSABILIDADE: UM NOVO PARADIGMA PARA A SUPERAÇÃO DA ASSIMETRIA DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL.....58

Bianca Pinheiro da Silva

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ EM AÇÕES DE ALIMENTOS: A OCULTAÇÃO DE INFORMAÇÕES FINANCEIRAS COMO VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS72

Michelle Lucas Cardoso BALBINO

Mayara de Jesus Brasil;

Luciana Laudares Faria Alvarenga

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: SEUS IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL E OS MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTEÇÃO À MULHER..... 95

Aline Tondini Salvador

Rosemary Mendes Farias

Ravana Medeiros Costa Soares Basílio

CONTEÚDO MÍNIMO DAS DECISÕES JUDICIAIS QUE INDEFEREM MEDIDAS PROTETIVAS DE URGÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA.....116

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Micheli Andressa Alves

A ADVOCACIA COM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DE GÊNERO COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES E SUPERAÇÃO DAS DESIGUALDADES NO BRASIL.....135

Tarita Nascimento Cajazeira

Isabelle Maria Campos Vasconcelos Chehab

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA MULHER EMPREGADA: UMA REVISÃO CRÍTICA ACERCA DA INTERSECCIONALIDADE NO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE150

Laura Vasconcelos Neves da Silva

A DISCREPÂNCIA NO ACÚMULO DE BENS APÓS A MATERNIDADE: O IMPACTO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA COMPOSIÇÃO PATRIMONIAL DA MULHER.....170

Michelle Lucas Cardoso Balbino

Úrsula Lobato Barreiros

Karla C. Furtado Martins

A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SUBSTANTIVA NO TEMA 1370 DO STF: O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DO CNJ COMO MÉTODO INTERPRETATIVO-DOG MÁTICO PARA A NEUTRALIZAÇÃO DAS DESIGUALDADES ESTRUTURAIS188

Anilda Neves Conceição

APRESENTAÇÃO DOSSIÊ DA PÓS-GRADUAÇÃO EM GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: Gênero, Interseccionalidade e Direitos Humanos: contribuições para uma ciência jurídica inclusiva

Ravana Medeiros Costa Soares Basilio¹

A persistência de graves violações de direitos humanos baseadas em gênero e sexualidade no Brasil revela um cenário alarmante que exige repostas urgentes, qualificadas e interdisciplinares. A desigualdade de gênero e a violência sexual e de identidade de gênero configuram uma emergência social, política e jurídica que não podem ser enfrentadas apenas com medidas repressivas, mas exige uma atuação formativa, ética e transformadora no campo da educação jurídica e da gestão pública.

O curso de **Pós-graduação em Gênero e Direitos Humanos** da Escola Brasileira de Direito das Mulheres em parceria com a Escola Superior de Advocacia do Piauí- ESAPI e Universidade Santo Agostinho – UniFSA, nasceu do compromisso com a construção de uma justiça social inclusiva, orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da proteção dos direitos humanos. Nesse sentido, o curso de que o Direito, enquanto campo de produção de saber e prática social, não pode permanecer alheio às desigualdades estruturais que atravessam as relações de gênero, raça, classe e território.

Um dos pilares formativos do curso foi a incorporação do Protocolo de Julgamentos com Perspectiva de Gênero do CNJ como instrumento fundamental para a atuação profissional dos discentes, contribuindo para o desenvolvimento de uma prática jurídica sensível às assimetrias sociais e comprometida com a efetivação da justiça substantiva.

Ao longo da formação, os estudantes foram instigados a produzir pesquisas acadêmicas que dialogassem criticamente com os desafios contemporâneos do Direito e da sociedade brasileira. Como resultado desse processo formativo, foram elaborados os artigos científicos que compõem o presente dossiê, fruto das reflexões desenvolvidas durante o curso.

As temáticas que orientaram os trabalhos partiram de diferentes blocos temáticos estruturantes, entre os quais se destacam: Direito com perspectiva de gênero, dignidade da pessoa humana, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, Interseccionalidade, Teorias feministas, Pensamento Decolonial, Políticas Públicas e Direitos Humanos.

A escolha de tais entes temáticos reflete a compreensão de que a ciência jurídica precisa dialogar com saberes provenientes de outras áreas do conhecimento, tais como sociologia, antropologia, psicologia, história, ciência política e estudos decoloniais e interseccionais. Referida abordagem interdisciplinar permite ampliar a leitura da realidade social e fortalecer uma atuação jurídica orientada pela promoção da equidade e pela superação de desigualdades estruturais.

Nesse horizonte torna-se imperativo questionar e transformar os alicerces patriarcais, heteronormativos e excludentes que historicamente orientaram a doutrina, a jurisprudência e as práticas institucionais no campo jurídico brasileiro. A incorporação da perspectiva de gênero na produção científica e na atuação profissional representa, portanto, um passo fundamental para a construção de um sistema de justiça mais democrático e comprometido com os direitos humanos.

Assim, com o objetivo de contribuir para a construção de uma ciência jurídica mais humana e inclusiva e dar publicidade às pesquisas desenvolvidas no âmbito da Pós-graduação em Gênero e Direitos Humanos no ano de 2025, apresenta-se o presente dossiê.

¹ Advogada e Professora de Direito do IFPI. Mestre em Direito. IEs: IFPI e ESA-PI. **e-mail:** basilioravana@gmail.com
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5820537969334354>. **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-9106-270X>

A publicação desta coletânea reafirma o compromisso das instituições envolvidas com a produção e difusão de conhecimento crítico, contribuindo para o fortalecimento de cultura jurídica pautada pela igualdade, pela justiça social e pelo respeito à diversidade.

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO
TRABALHO DA MULHER
EMPREGADA: UMA REVISÃO
CRÍTICA ACERCA DA
INTERSECCIONALIDADE NO
CONCEITO DE TRABALHO DECENTE**

**THE FUNDAMENTAL RIGHT TO
WORK OF EMPLOYED WOMEN: A
CRITICAL REVIEW OF
INTERSECTIONALITY IN THE
CONCEPT OF DECENT WORK**

LAURA VASCONCELOS NEVES DA SILVA

Mestre em Direito Privado pelo PPGD-UFBA. Especialista em Direito do Trabalho e Processo Civil pela Universidade Federal da Bahia. Bacharel em Direito pela UFBA. Juíza do Trabalho Aposentada.

e-mail: laura50.vns@gmail.com

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5954778681758257>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3107-5600>

Recebido em: 15/02/2026

Aprovado em: 20/03/2026

SILVA, Laura Vasconcelos Neves da. O Direito Fundamental ao Trabalho da Mulher Empregada: uma revisão crítica acerca da interseccionalidade no conceito de trabalho decente. **LexLab Revista Eletrônica de Direito**, v. 3, n. 1, p. 150-169, jan./mar. 2026.

DOI: 10.63405/lexlab.v3n1.09

Resumo

A proteção de mulheres empregadas se apresenta na contemporaneidade como um dos segmentos que sofrem interferências sociais, econômicas e políticas. A necessidade de tutela jurídica ganha maior relevância quando direcionada a sujeitos vulneráveis, como é o caso de mulheres trabalhadoras. Diante das constantes violações ao direito fundamental ao trabalho da mulher, o presente trabalho analisou o se pesquisou sobre o conceito de trabalho decente desenvolvido pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), com o objetivo de aferir se ele, confrontado com a dogmática trabalhista brasileira, seria capaz de evidenciar e coibir relações abusivas de trabalho a partir da categoria mulheres empregadas. Chegou-se à conclusão que as mulheres trabalhadoras permanecem sendo alvo de discriminações sexual e racial, o que impede que o Brasil alcance o patamar de trabalho decente. A metodologia utilizada foi a de pesquisa bibliográfica e documental, com revisão doutrinária e interpretação de textos jurídicos.

Palavras-chave: Trabalho decente; divisão sexual do trabalho; mulher trabalhadora; interseccionalidade.

Abstract: The protection of female employees is currently one of the areas that suffers from social, economic, and political interference. The need for legal protection becomes even more relevant when it comes to vulnerable individuals, such as working women. In view of the constant violations of women's fundamental right to work, this study analyzed and researched the concept of decent work developed by the ILO (International Labor Organization), with the aim of assessing whether, when confronted with Brazilian labor dogma, it would be capable of highlighting and curbing abusive labor relations among employed women. It was concluded that working women continue to be targets of sexual and racial discrimination, which prevents Brazil from reaching the level of decent work. The methodology used was bibliographic and documentary research, with doctrinal review and interpretation of legal texts.

Keywords: Decent work; sexual division of labor; working women; intersectionality.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo discorre sobre o direito fundamental ao trabalho, com o objetivo de situar, dentro do contexto do trabalho digno ou trabalho decente, a discussão da questão relativa aos direitos da mulher trabalhadora empregada.

O escopo do presente estudo visa a acompanhar uma parte da trajetória feminina na história do trabalho, analisando se e como o Direito atende à realidade e às necessidades da mulher, principalmente dentro do aspecto laboral; os efeitos da divisão sexual do trabalho; e a efetividade e dever da atuação estatal no contexto desta problematização. Partiu-se do estudo da inserção feminina no mercado de trabalho até à luta pela garantia do direito fundamental ao trabalho da mulher neste ambiente.

O trabalho decente é um instrumento erigido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social, para fazer frente aos efeitos maléficos da globalização. Tem em vista a aspiração universal de homens e mulheres por trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade (MERINO, 2011, p. 14).

“Trabalho decente” quer dizer para a Organização Internacional do Trabalho (OIT): emprego (“ocupação”) assalariado e por conta própria, com proteção social, com respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, e com diálogo social. Por esta razão, faz-se necessário observar se as relações de trabalho da mulher empregada se enquadram nessa categoria.

O trabalho doméstico, herança mais direta do trabalho escravo, que se tornou a atividade econômica “reservada” para as mulheres negras, foi excluído da CLT desde a sua promulgação, em 1943, e só veio a ter regulamentação em 2015. Isto revela o desprezo pelo trabalho da mulher negra, cujo sentimento é comum tanto no seio das famílias como na esfera pública.

Algumas pesquisas apontam que o perfil de quem trabalha em funções terceirizadas é formado majoritariamente por mulheres, sendo a maioria negra, inseridas em atividades de baixa qualificação e remuneração, com condições de trabalho precárias, alta rotatividade e instabilidade (BRASIL DE FATO, 2021).

Ademais, merece observação o fato de que as mulheres, em geral, são sobrecarregadas com os trabalhos do cuidado. Na verdade, o trabalho de cuidado - com a casa, os filhos, idosos e outros familiares e pessoas doentes - é essencial para a manutenção da sociedade, mas não é remunerado e está distribuído de forma desproporcional, recaindo principalmente sobre as mulheres. Elas realizam mais de três quartos do trabalho de cuidado não remunerado no mundo - 12,5 bilhões de horas todos os dias, segundo a organização global contra as desigualdades Oxfam (Comitê de Oxford para o Alívio da Fome) (FORBES, 2023).

Seja pelas condições de trabalho em relações formais, seja pelo trabalho doméstico e de cuidados, em todas as óticas, as mulheres vivenciam condições de subalternização laboral. Por isso, a proposta do presente estudo avaliar o trabalho decente, que deve ser almejado como forma de proteção dos direitos humanos fundamentais, sintetizados no princípio da dignidade da pessoa humana.

A hipótese aqui desenvolvida é a de que o direito ao trabalho e os direitos do trabalho tornaram-se uma exceção para uma pequena parcela das mulheres trabalhadoras.

Será objeto de estudo o direito fundamental ao trabalho e os direitos trabalhistas, que não são respeitados quando não se observa a devida proteção laboral da mulher, bem como a igualdade, seja para ingressar no mercado de trabalho, seja para nele permanecer, com ênfase no que diz respeito ao salário e à jornada.

O artigo será dividido em capítulos, iniciando-se pela introdução. O segundo capítulo versará sobre a origem e conceito da categoria trabalho decente na OIT - Organização Internacional do Trabalho e quais os elementos que o compõem. Além disso, falar-se-á sobre as convenções e recomendações da OIT sobre o trabalho da mulher.

No terceiro capítulo, será abordado um breve estudo sobre a presença do trabalho feminino no Brasil, tratando especificamente da exclusão da proteção do trabalho doméstico na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, até a promulgação da Lei Complementar n.º 150/2015. Um breve histórico dos direitos fundamentais e sociais na Constituição Federal de 1988 também serão empreendidos nesse ponto.

No capítulo quatro será formulada uma crítica interseccional ao conceito de trabalho decente. Nas considerações finais serão apresentadas as conclusões e a formulação de propostas a partir do que se constatou no decorrer dos capítulos.

A temática do presente trabalho será abordada com base na pesquisa exploratória quanto aos seus objetivos, uma vez que busca proporcionar maior familiaridade com a questão da proteção ao direito fundamental ao trabalho no direito brasileiro, bem como sobre a aplicabilidade do conceito de trabalho decente da OIT e da normativa relativa ao tema. Utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica e documental, desenvolvida através de materiais publicados em livros, artigos científicos, dissertações, teses e demais materiais disponibilizados na rede mundial de computadores, bem como da investigação por meio documental. Da mesma forma, lançou-se mão do método histórico, porque se faz indispensável para a compreensão deste estudo a análise da evolução histórica da normativa que regulamenta no Brasil.

2. O TRABALHO DECENTE NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

2.1 A ORIGEM, O CONCEITO E OS SEUS ELEMENTOS

O Programa do Trabalho Decente foi lançado em 1999, na 87.ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista a intenção de estabelecer meios concretos e confiáveis para medir o avanço dos países em face da consecução de trabalhos decentes para os seus cidadãos (ABRAMO, 2015, p. 17). A instituição desenvolveu essa marca com o fim de criar oportunidades para homens e mulheres conseguirem trabalhos produtivos e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Fazia-se necessário entender por que, apesar de todas as mudanças trazidas pelo neoliberalismo, ainda se discutiam problemas como trabalho escravo, trabalho infantil e discriminação no trabalho. Evidenciava-se que a desregulação econômica teve como consequências o surgimento de diferentes formas de insegurança no trabalho.

A OIT é a organização mais antiga das Nações Unidas (OIT, 2025). A Organização foi criada em 1919, logo após o fim da Primeira Grande Guerra Mundial, em 1918, como parte do Tratado de Versalhes e em seguida ao fim da Revolução Russa, em 1917, que culminou no

surgimento da URSS - União das Repúblicas Socialistas Soviéticas. A criação da OIT foi pensada como uma forma de atenuar as tensões sociais de uma maneira pacífica, dialogada e construída para contemplar “as reivindicações dos trabalhadores, já organizados em vários países, através da adoção de regras internacionais de proteção a seus direitos” (ABRAMO, 2015, p. 22).

Trata-se de uma organização tripartite, formada por três tipos de participantes: os empregadores, os trabalhadores e os governos, sendo que os três têm o mesmo direito a voz e voto. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores formam maioria, de modo que os votos dos representantes dos governos não poderão prevalecer, exceto em matéria de orçamento, porquanto os países são os responsáveis pelos pagamentos das despesas.

O papel fundamental da OIT é a formulação de normas internacionais do trabalho. Essas normas estabelecem regras mínimas a serem observadas e seguidas pelos países membros. A legislação nacional de cada país tem que obedecer ao mínimo das normas internacionais, mas cada país tem autonomia para ultrapassar o piso. A idade mínima para o trabalho é um exemplo. A OIT estabelece a idade de 15 anos, mas, no Brasil, a CRFB de 1988 determina que a idade mínima é 16 anos para o trabalho com carteira assinada, exceto na condição de aprendiz, em que a idade mínima é 14 anos (BRASIL, 1988).

O trabalho decente foi pensado como um conceito em quatro dimensões: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, não só para os trabalhadores, mas também para os empregadores e os governos em geral. Pensou-se na geração de melhores e maiores empregos, de modo a gerar impacto na renda das famílias e impacto para os países, porque o trabalho e a produção geram riqueza. O trabalho decente tem que se converter em um objetivo global, a ser alcançado mediante políticas complementares em escala nacional e internacional.

Chama-se a atenção para o fato de que a OIT não é uma entidade exclusiva dos trabalhadores assalariados. Tendo em vista que quase todo mundo, isto é, quase todos os indivíduos habitantes do Planeta Terra vivem do trabalho, a OIT foi criada pensando nas pessoas trabalhadoras, aquelas que desenvolvem alguma atividade para obter renda, isto é, além dos assalariados, os informais, os autônomos, inclusive os produtores independentes, os pequenos, micros e médios empresários.

A categoria trabalho decente foi pensada como forma de geração de maiores e melhores empregos. Emprego é diferente de trabalho, isto é, todo mundo trabalha, inclusive por conta própria, mas o emprego significa que o trabalhador está subordinado a outrem. Não se pode falar em emprego por conta própria.

Marcela Soares explica que o conceito de trabalho decente entra em cena no cenário mundial no final dos anos 1990, quando o Brasil já estava sendo alcançado pelo neoliberalismo. Por isso, a autora defende que o conceito deve ser analisado mediante a essência e as determinações contemporâneas do capitalismo (SOARES, 2020, p. 177).

Assumiu-se o adjetivo decente porque o art. 7.º do Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais, adotado em Assembleia Geral, pela Organização das Nações Unidas - ONU, em 1966, trouxe pela primeira vez a noção de decência relacionada ao trabalho, isto é, as condições de trabalho justas e favoráveis devem assegurar uma existência decente para os trabalhadores e suas famílias (MAEDA, 2023, p. 632).

A Organização Internacional do Trabalho estabeleceu que trabalho decente é o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido por homens e mulheres de todo o mundo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação, e está firmado em quatro pilares: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social, o fortalecimento do tripartismo e do diálogo social (MERINO, 2011, p. 14).

O primeiro elemento do trabalho decente é a promoção dos direitos fundamentais no trabalho. Chamam-se de direitos fundamentais os direitos humanos positivados por certa ordem jurídica estatal.

Os direitos fundamentais são sempre direitos humanos, porquanto o titular é o ser humano, sujeito de direitos em caráter individual ou representado por entes coletivos. Os direitos fundamentais se aplicam aos direitos atribuídos à pessoa humana, reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, enquanto a expressão “direitos humanos” guarda relação com os documentos de direito internacional. Os direitos humanos aspiram à validade universal, para todos os povos e em todos os lugares, revelando um caráter supranacional (internacional) e universal (SARLET, 2012, p. 249).

Os direitos fundamentais ocupam um espaço primordial entre os demais direitos no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que, quando efetivados, são capazes de garantir uma sociedade livre, justa e fraterna, propiciando uma vida mais digna ao homem e à mulher. Eles se aplicam aos trabalhadores considerados em uma dupla dimensão, tanto como cidadãos, quanto como sujeitos de uma relação de trabalho subordinado, uma vez que não se pode separar o trabalho da pessoa daquele que o presta. Sendo parte integrante do ordenamento no qual se inserem, os direitos fundamentais alcançam também a ordem privada, protegendo os particulares contra atentados tanto do Estado, quanto de outros indivíduos ou de entidades particulares.

No caso do Brasil, são direitos fundamentais específicos, inicialmente, os expostos no Título II, artigos 5º a 17, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, com a abertura de parágrafo 2º do art. 5º (BRASIL, 1988). Existem outros direitos fundamentais, chamados de não específicos por Delaíde Alves Miranda Arantes (ARANTES, 2023, p. 43), que se encontram dispersos no Texto Constitucional, fora do rol constitucional do Título dos direitos e garantias fundamentais, a exemplo do art. 200, inciso VIII (proteção do meio ambiente, incluindo o do trabalho), e art. 225, *caput* (meio ambiente ecologicamente equilibrado).

Os direitos sociais e, em especial, os direitos dos trabalhadores, estão inseridos no mesmo título dos direitos e garantias individuais, de modo que não cabe dúvida de que se trata de direitos fundamentais. Não obstante, diferem daqueles direitos inseridos no Capítulo I, Título II, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 05/10/1988, porquanto aqueles preconizam a abstenção do Estado ou, no máximo, a intervenção estatal apenas em caso de desrespeito. Ao passo que os direitos fundamentais sociais exigem uma prestação positiva do Estado, inspiram-se nos princípios de justiça social que só o Estado tem condições de realizar. É evidente que os direitos fundamentais dos trabalhadores exigem uma contraprestação também dos particulares, haja vista que, no caso específico, estes são os empregadores, não excluindo o Estado, inclusive tanto na qualidade de empregador, como no caso de instituição apta a realizar os princípios de justiça social.

Flávia Moreira Guimarães Pessoa (PESSOA, 2009, p. 59) defende que o respeito à dignidade da pessoa humana não se encontra na lista dos direitos fundamentais individuais elencados no art. 5º, da CF/88, mas encontra-se previsto no rol dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, no art. 1º, inciso III. A autora ressalta a essencialidade do princípio da dignidade da pessoa humana dentro do contexto de análise dos direitos fundamentais, posto que, como valor fundamental, ela exerce um comando no conteúdo dos demais direitos fundamentais, pressupondo o reconhecimento de todos eles, independentemente de suas dimensões.

Gabriela Neves Delgado (2006, p. 79) ressaltou que a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 deu destaque ao trabalho, relacionando-o aos princípios da dignidade da pessoa humana, da justiça social e ao valor social do trabalho. O princípio da dignidade humana traduz “a ideia de que o valor central da sociedade está na pessoa, centro convergente dos direitos fundamentais”. No art. 170, a CRFB prescreve que “a ordem econômica deve assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social” e no art. 193, “que a ordem social tem como um de seus fundamentos a justiça social” (BRASIL, 1988).

Os direitos humanos, no plano internacional, recebem proteção através da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, junto com o Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966. Os três instrumentos formam a Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Delaíde Alves Miranda Arantes (ARANTES, 2023, p. 46-47) chama atenção para o “eixo jurídico de proteção nacional, cuja representação se dá pela inserção dos direitos humanos e fundamentais nas Constituições”. No Brasil, os direitos humanos ganham o status de direitos fundamentais internos após a ratificação dos tratados internacionais pelo Governo Federal, porém, os tratados e convenções internacionais só entram em vigor após a sua aprovação definitiva pelo Congresso Nacional, conforme o art. 49, inciso I, da CRFB de 1988.

Isto posto, adota-se a premissa de que “a concretização do trabalho digno só ocorrerá com a concretização dos direitos fundamentais no plano interno, aplicando-se os preceitos da Constituição Federal e das normas internacionais de proteção ao trabalho humano” (ARANTES, 2023, p. 49).

O emprego é o segundo elemento do trabalho decente. Tem que ter remuneração justa, de modo a garantir, com dignidade, a sobrevivência do trabalhador e de sua família, seja por conta própria ou assalariado. O trabalho prestado sob dependência deve ser remunerado de forma justa, de modo a integrar o prestador ao círculo de produção de riquezas e mantê-lo envolvido pela rede de proteção social. A responsabilidade deve ser partilhada entre todos os atores sociais, incluindo os empregadores, o Estado e a sociedade civil. Esses setores devem atuar de maneira integrada, como o verdadeiro espírito de cooperação. Somente assim a precarização do trabalho será enfrentada de maneira adequada.

Lucylla Tellez Merino (MERINO, 2011, p. 5) afirma que a grande maioria das pessoas tem o trabalho como único modo de atingir renda para manutenção de suas vidas, de modo que a importância social do trabalho é enorme. A autora defende que o termo emprego utilizado no conceito proposto pela OIT tem que ser o emprego pleno, o trabalho subordinado, que é aquele protegido pelas normas do Direito do Trabalho.

A OIT parece defender que a dignidade está em qualquer tipo de trabalho: aqueles que trabalham à margem do mercado, os assalariados sem regulamentação, o trabalho informal, os trabalhadores por conta própria e o trabalho autônomo.

Lucyla Tellez Merino entende que, ao tentar uma abrangência maior no seu campo de atuação, a OIT acaba por desproteger o trabalhador subordinado e que, em vez de inserir os trabalhadores não subordinados no campo legal de proteção dos empregados subordinados, o movimento que se tem visto é o de flexibilizar e desregular as relações de trabalho subordinado, alçando os empregados para a desproteção que atingia as outras espécies de trabalho (2011, p. 132).

Na mesma linha de pensamento segue Marcela Soares, para quem as relações de trabalho começaram a mudar nos anos 1980, por meio do neoliberalismo. É aí que surge a ideologia do autoemprego, do empreendedorismo; dos negócios próprios. Há uma necessidade de acumular um capital social robusto para ter acesso a outros recursos, da sustentabilidade, tudo isso mediado pelo discurso das oportunidades e liberdade de escolha individual (SOARES, 2020, p. 178).

O terceiro elemento é a proteção social, que abrange a seguridade social, isto é, o sistema de proteção do trabalhador, inclusive nos afastamentos não desejados, tais como a doença, a velhice e os acidentes de trabalho.

A ideia exposta pelo Diretor Geral Juan Somavia, em 1999, à época da 87.^a Conferência Internacional, foi no sentido de que a proteção social é a proteção contra vulnerabilidade e os acontecimentos inesperados (SOMAVIA, 1999): “A OIT deve se preocupar com a vulnerabilidade e contingências que retiram as pessoas do trabalho, independentemente se eles são devidos ao desemprego, à perda dos meios de subsistência, à doença ou à velhice”.

A proteção social, como bem diz SOMAVIA, é a preocupação da OIT com os acontecimentos que retiram a pessoa do trabalho, seja pelo decurso do tempo (velhice) ou acontecimentos involuntários: doenças do trabalho ou fora do trabalho e acidentes do trabalho e fora do trabalho ou até incapacidade para o trabalho, bem como em situações de parentalidade, maternidade e paternidade. A proteção do trabalhador envolve necessariamente a Previdência Social.

Neste caso, só será digno ou decente o trabalho que proporcionar segurança e rendimento nessas situações. A ideia do trabalho decente é a satisfação das necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança, garantindo remuneração suficientemente estável para homens e mulheres adultos. Tudo isso terá como corolário a proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho e renda na época da aposentadoria.

Marcela Soares (SOARES, 2020, p. 182). questiona se a proteção social será aquela “financiada pela própria classe trabalhadora, enquanto empreendedora portadora de capacidades individuais?” e, em seguida, a autora explica que tal proteção não se sustenta se os níveis salariais não permitem à pessoa repor os seus desgastes e pagar os tributos devidos para garantir os seus direitos.

Quando se trata do trabalho da mulher, principalmente o trabalho reprodutivo, aquela atividade invisível que não recebe remuneração, percebe-se que essa trabalhadora permanece sem a proteção social, posto que essa mulher depende exclusivamente do salário do cônjuge para sustentá-la nos eventos de afastamento voluntário ou involuntário.

Não se pode ignorar que, inclusive as mulheres que exercem atividades remuneradas pelo trabalho produtivo, não se desvinculam da chamada dupla jornada, ou seja, as atividades e fazeres domésticos que continuam sob a sua responsabilidade, porém sem remuneração. Neste sentido, há de se concluir que, se a proteção social do trabalho doméstico não remunerado deverá ser financiado pela própria classe trabalhadora, não resta preenchido o terceiro elemento e, por consequência, não há trabalho decente.

Tem-se como quarto elemento que configura o trabalho decente o fortalecimento do tripartismo e do diálogo social.

A OIT afirma que o diálogo social é toda forma de negociação, consulta ou intercâmbio de informações entre os representantes de governos, dos trabalhadores e de empregadores sobre as questões de interesse comum relativas à política econômica e social. O diálogo social é descrito como a “pedra angular da boa governança, pois cria as condições necessárias para alcançar um trabalho decente para todos, ao mesmo tempo que promove a paz social, a estabilidade e uma governança eficaz do mercado laboral”⁶.

O tripartismo é a oportunidade de governo, trabalhadores e empregadores se manifestarem, de maneira conjunta, a respeito de assuntos do mundo do trabalho, isto é, os três sujeitos constituintes da OIT contribuem para melhorar os padrões das relações no local de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores no mundo, de modo a promover o crescimento econômico contínuo e o desenvolvimento social (MERINO, 2011, p. 140).

O diálogo social não se confunde com o tripartismo, pois este é uma das possibilidades de negociação ou de entendimento. O diálogo social implica o direito e a possibilidade de representar ou se sentir representado e, desse modo, os governos, os trabalhadores e os empregadores podem participar de processos de diálogo social não só em nível microeconômico (a empresa) como também em âmbito municipal, estadual e nacional (PRONI, 2010, p. 14).

É necessário promover um diálogo sistemático entre governos, empresários e trabalhadores, através do fortalecimento dos processos de negociação coletiva, para difundir

⁶ “Como piedra angular de la buena gobernanza, el diálogo social crea las condiciones necesarias para lograr un trabajo decente para todos, al tiempo que promueve la paz social, la estabilidad y una gobernanza eficaz del mercado laboral” (tradução livre).

uma cultura do trabalho decente, entretanto, o principal obstáculo para isso é a “cultura da informalidade”.

2.2 AS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT SOBRE O TRABALHO DA MULHER

As convenções e tratados internacionais que hoje versam sobre os direitos trabalhistas tendem a estabelecer igualdade de garantias sem embargo de etnia, crença, sexo, classe social ou nacionalidade. Alguns desses instrumentos normativos se destinam especificamente às mulheres trabalhadoras. Na verdade, o trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação específica no plano internacional (BARROS, 1994).

A OIT adotou Convenções Internacionais e Recomendações dispendo sobre normas mínimas de proteção à maternidade. As primeiras normas se caracterizavam pela índole de proteção, isto é, a mulher trabalhadora era considerada hipossuficiente, aquela que enseja proteção do pai, do marido ou da Lei (MAEDA, 2018, p. 179). Assim tem-se a Convenção n.º 03, de 1919, que previa o pagamento de indenização à mulher, antes e depois do parto, como medida de proteção à integridade física da mulher, principalmente em relação à maternidade.

A Convenção n.º 04, de 1919, dispunha que a proibição do trabalho noturno se dirigia para as mulheres empregadas na indústria, exceto se se tratasse de oficinas de família. Depois, a Convenção n.º 41, de 1934, previu outra exceção, quando as mulheres empregadas ocupassem cargos diretivos de responsabilidade, desde que não executassem serviços manuais. Em seguida, veio a Convenção n.º 89, de 1948, que estabeleceu que o trabalho noturno era proibido para as mulheres, com exceção das trabalhadoras na indústria, aquelas que ocupassem postos diretivos ou de caráter técnico, com acentuada responsabilidade ou ainda nos trabalhos em serviços de saúde e bem estar, desde que sem o exercício de atividades manuais. As restrições impostas pelos três convênios não se aplicavam em caso de força maior e o de n.º 89 permitia o trabalho noturno das mulheres quando houvesse interesse nacional.

A Convenção n.º 89 foi revista pelo Protocolo 1990, que demonstrava ter maior flexibilidade, compatibilizando a proteção das mulheres com os critérios de igualdade, de oportunidade e de competitividade. O Protocolo também prevê a consulta prévia às organizações mais representativas de empregados e empregadores, permanecendo a disposição quanto à proibição do trabalho noturno para a trabalhadora gestante e/ou em licença maternidade, no período de pelo menos dezesseis semanas, sendo oito semanas antes da data provável do parto. Incumbirá à trabalhadora solicitar expressamente seja afastada a vedação, contanto que prove que não existe perigo para sua saúde nem para a de seu filho. A Convenção n.º 89 permanece em vigência, entretanto, não mais existe a proibição de trabalho noturno, seja para homens ou para as mulheres, só em relação ao menor, que é proibido, na legislação brasileira (ALMEIDA, 2023, p. 85).

A Convenção n.º 171, de 06 de junho de 1990, da OIT, de igual forma, trata sobre trabalho noturno, assim considerado aquele realizado por um período de 7 horas, compreendido obrigatoriamente o intervalo entre meia-noite e 5 da manhã. São destinatários dessa norma os homens e as mulheres assalariadas, havendo proteção especial para estas últimas, apenas em função da maternidade, nos termos do Protocolo.

Existem outros instrumentos internacionais que dispõem sobre a proteção do trabalho feminino, sem relação direta com a proteção à maternidade, que são as Convenções Internacionais n.º 45, de 1935, e n.º 127, de 18/6/1967, ambas da OIT. Elas se referem, respectivamente, à proibição do trabalho das mulheres em condições insalubres, nas minas em subsolo e com pesos máximos.

As Convenções da OIT n.º 100, de 09/06/1951, e n.º 111, de 05/06/1958, dispõem, respectivamente, sobre igualdade de remuneração entre homem e mulher, para trabalho de igual valor e sobre a não discriminação no emprego e profissão. Essas duas convenções

demonstram que os instrumentos normativos passaram a enfatizar a noção de igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao emprego e à formação profissional.

A Convenção nº 103 da OIT, de 28/06/1952, ratificada pelo Brasil em julho de 1966, é denominada de convenção relativa ao amparo à maternidade. Muitas vezes, a norma, ao invés de proteger a mulher, na realidade, transforma-se em fato gerador de discriminação, o que aliás tem levado o legislador, certamente sob a influência da OIT, a corrigir tais distorções. Assim ocorreu no Brasil, com a Lei 6.136, de novembro de 1974, ao transferir para a Previdência Social a responsabilidade pelo pagamento do salário maternidade.

É importante observar que a OIT adotou três convenções sobre a proteção da maternidade: nº 3 (1919); nº 103 (1952) e nº 183 (2000). A convenção n.º 3, “emprego das mulheres antes e depois do parto”, foi revogada pelo Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019).

Dos 185 países e territórios, apenas 66 estão empenhados em apoiar pelo menos uma das três Convenções de Proteção de Maternidade adotadas em 1919, 1952 e 2000. O Brasil, Japão e a França, por exemplo, não ratificaram a última Convenção de 2000 (ALMEIDA, 2023, p. 92).

A proteção à maternidade tem sido uma questão central para a OIT desde a sua criação, em 1919. O objetivo dessa proteção é resguardar a saúde da mãe e da criança, bem como proteger a pessoa trabalhadora de qualquer discriminação baseada na sua condição de mãe. A proteção à maternidade contribui para a consecução de três Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), adotados pelos países-membros das Nações Unidas: ODM 3, sobre a promoção da igualdade de gênero e a autonomia das mulheres; ODM 4, relativo à redução da mortalidade infantil; e ODM 5, relativo a melhorias na saúde materna (OIT, 2025).

Após a Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher, na Cidade do México, em 1975, a ONU - Organização das Nações Unidas, adotou a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, em 18/12/1979, considerado o mais importante instrumento internacional sobre os direitos da mulher, especialmente no que diz respeito à discriminação.

Esse documento define o que significa discriminação contra a mulher, destaca a preocupação dos Estados-Partes em relação à discriminação contra a mulher em todas as suas formas, bem como, entre outros objetivos, promove os direitos das mulheres, objetivando a igualdade de gênero. O Brasil promulgou a Convenção pelo Decreto n.º 4.377, de 13/09/2002 (BRASIL, 2002).

Ressalte-se que, após a Conferência de Pequim, em 1995, houve alterações no enfoque do tema do trabalho da mulher, pois, no lugar de “discriminação contra a mulher”, o foco passou a ser a “igualdade de gênero” (ALMEIDA, 2023, p. 81). Isto ocorre porque o intuito é disciplinar não apenas os aspectos de proteção às mulheres trabalhadoras em função de suas especificidades, basicamente no que se refere à sua função reprodutiva, mas também a promoção concreta da igualdade e oportunidades e tratamento no acesso ao emprego e à formação profissional, bem como nas oportunidades de progressão funcional.

Em 1981, durante a 67ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra (Suíça), a OIT adotou a Convenção nº 156 sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, cujo documento não foi ainda ratificado pelo Brasil.

A abordagem das questões relativas às responsabilidades familiares é um aspecto fundamental para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de homens e mulheres no mundo do trabalho. Não há mais lugar para a rigidez dos papéis de gênero, isto é, homem/provedor e totalmente à disposição do mercado de trabalho e mulher/cuidadora e responsável exclusiva pela esfera dos cuidados e dos afazeres domésticos. Mudaram as configurações familiares, assim como mudaram as características do mercado de trabalho. Não obstante, persistem as concepções culturais que consideram a reprodução social como uma responsabilidade exclusiva das mulheres. Neste sentido, é necessário atrair para a

agenda social publica a noção de corresponsabilidade social entre homens e mulheres, Estados, mercados e sociedade, ações dos governos e de organizações de trabalhadores e empregadores.

O tema do trabalho de cuidado não é um tema genérico, mas sim um assunto que convive e dialoga com políticas públicas de creche, de emprego para as mulheres e meninas, refeitórios comunitários, que o Estado tem a obrigação de fazer. O cuidado tem que ser coletivizado. Não é só a legislação que vai mudar a cultura, mas a ratificação a Convenção n.º 156 é um passo deveras importante para debater o tema.

Em que pese a não ratificação da Convenção n.º 156, acima mencionada, pelo Brasil, é importante destacar que o governo brasileiro promulgou a Lei n.º 15.069, de 23/12/2024, que institui a Política Nacional de Cuidados (BRASIL, 2024).

Por fim, é importante aqui destacar a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 16 de junho de 2011, relativa à proteção e a medidas que regulamentam o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, sob o enfoque da dignidade da pessoa humana, em seu preâmbulo:

Considerando que o trabalho doméstico continua sendo subvalorizado e invisível e é executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos; Considerando também que, em países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011, online).

O Brasil ratificou a Convenção n.º 189 da OIT em 2018 e, no dia 01 de maio de 2024, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, promulgou os textos da Convenção n.º 189 e da Recomendação n.º 201 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (BRASIL, 2024). A promulgação do Decreto veio para consolidar o caminho que o Brasil já está trilhando há mais de uma década, desde a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013, conhecida como “PEC das Domésticas”, cuja inovação constitucional foi regulamentada em 2015, pela Lei Complementar n.º 150, de modo a garantir igualdade de direitos para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (BRASIL, 2015).

3 A PRESENÇA DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

3.1 O SALÁRIO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Sílvia Federici (FEDERICI, 2021, p. 24) descreve que havia uma concepção excludente, isto é, nem todo tipo de trabalho era considerado para efeito de libertação e de emancipação. Havia um verdadeiro desprezo pelo trabalho reprodutivo, dizia-se que esse tipo de atividade era praticamente uma “obrigação natural” da mulher.

A autora argumenta que existem duas classificações de trabalho: primeiro, é o trabalho livre, criativo ou artístico e a segunda forma é o trabalho alienado. O trabalho alienado é aquele que o sujeito faz de maneira forçada, não traz necessariamente a felicidade, mas, de algum modo impulsiona, incentiva o homem a procurar uma profissão, estudar e desenvolver uma formação. Ocorre que o trabalho reprodutivo e o trabalho doméstico não são classificados em nenhuma dessas categorias.

Ademais, há que se atentar para a importância do salário nessa classificação que se faz do trabalho. O salário é a linha divisória entre o trabalho e o não trabalho, a produção e o parasitismo. O trabalho que as mulheres exercem dentro de suas casas é gratuito, logo existe uma clara divisão, pois se o trabalho não é remunerado, ele não tem valor. As próprias mulheres que passaram a labutar nas fábricas, consideravam o trabalho doméstico sem importância e sem valor. Não obstante, o trabalho reprodutivo é complexo e contínuo, isto é, não para nunca. É o trabalho oculto, embora não resulte em salário, o esforço do trabalho da mulher gera o produto mais precioso do mercado capitalista: a força de trabalho (FEDERICI, 2021, p. 28).

Com o advento do capitalismo, em que a força humana de trabalho passou a ser considerada também uma mercadoria, as mulheres que desempenhavam exclusivamente o trabalho reprodutivo também foram incentivadas a trabalhar fora de casa e vender a sua força de trabalho, junto com as crianças e no mesmo patamar e nos mesmos serviços dos homens.

No Brasil, esse fenômeno ocorreu em menor escala, haja vista que a escravização das pessoas negras sequestradas na África permaneceu vigente até 13 de maio de 1888. A sociedade brasileira de então vivia da exploração da mão de obra escravizada, de modo que não se pode falar em relações de trabalho propriamente ditas, dada a ausência de personalidade jurídica do escravizado, que detinha a condição de propriedade.

A industrialização teve início ainda no Brasil colônia, mas de forma insignificante. Havia participação feminina em alguns ofícios, como panificação, tecelagem e alfaiataria. Outras atividades eram predominantemente femininas: doceira, fiandeira, rendeira e costureira. O comércio ambulante era praticado por mulheres livres ou cativas (eram as negras de tabuleiro) (CALIL, 2005).

Ao migrarem para o trabalho nas indústrias, ao lado dos homens, as mulheres abandonaram os serviços domésticos e o trabalho de reprodução, pois dedicavam, em média, mais de doze horas por dia no trabalho das fábricas, muitas vezes, acompanhadas dos seus filhos e filhas crianças, que também eram obrigadas a trabalhar para alcançar a produtividade exigida pelos capitalistas. Por esta razão, houve o rebaixamento de salários, tendo em vista que o valor do pagamento da mão de obra feminina e infantil era muito inferior aos valores pagos para os homens (FEDERICI, 2021).

Percebe-se que havia uma divisão sexual do trabalho, posto que o trabalho das mulheres e crianças era considerado menos qualificado e a elas eram destinadas as piores atividades. Desse modo, em virtude da queda dos valores dos salários, os homens passaram a se insurgir contra a presença da mão de obra feminina e infantil nas fábricas.

Ao lado disso, houve também o abandono do labor exclusivamente doméstico pelas mulheres. Os trabalhos de cuidado e de reprodução da força de trabalho, isto é, o aleitamento das crianças, o preparo das refeições e a própria manutenção do lar passaram a ser divididos com o trabalho fabril pelas mulheres, o que acarretava insatisfação por parte dos empregadores, que acreditavam haver um decaimento da produtividade.

Nesse sentido, os patrões e os homens acreditavam que o trabalho da mulher poderia impedir a realização do que era considerada a sua principal tarefa social: a maternidade. O salário da mulher era inferior ao do homem, por isso, quanto mais mulheres trabalhando, maior era o desemprego dos homens. Isso afetava a estrutura familiar posta, já que seria humilhante para o homem ficar desempregado enquanto a sua mulher estava trabalhando, fora do lar. É dizer, pairava uma ameaça à organização patriarcal da família, que afetaria a autoridade do marido.

Como resposta, há um crescimento de um discurso moralista e um resgate da família nuclear.

Diante dos movimentos operários em busca de direitos trabalhistas, incluindo os direitos das mulheres trabalhadoras de fábricas, os capitalistas passam a incentivar a volta das mulheres para o trabalho exclusivamente doméstico. Através de propagandas ideológicas adota-se uma nova categoria, que é a família proletária. O papel do homem é fortalecido

dentro das fábricas e eles passam a receber salários mais altos, com vistas a sustentar a esposa e as suas crianças. A prestação devida pelo marido corresponderia aos esforços para trazer os recursos necessários para a subsistência ao lar. É a nova ordem natural das coisas.

Para a manutenção da estrutura patriarcal e para a manutenção de trabalhadores e trabalhadoras, é necessário que a mulher continue tendo essa atividade de produção invisível, ou seja, a conservação da família nuclear.

É importante destacar que havia uma divisão social do trabalho, porquanto as mulheres brancas e livres poderiam permanecer em casa executando as tarefas diárias do trabalho doméstico e dependendo do salário auferido por seus maridos e pais. Essas mulheres também poderiam dispor do trabalho de outras mulheres, que eram as mulheres negras, que continuavam a depender exclusivamente da sua força de trabalho. As mulheres de famílias pobres, que poderiam ser brancas ou não, as viúvas, as solteiras sem filhos, estas comercializavam doces, costuravam etc. Essas recebiam pagamento pelo seu trabalho, mas não se pode falar que havia salário, pois elas estavam comercializando os produtos do seu labor ou disponibilizando a sua força de trabalho em prol de outrem, entretanto, como não se tratava de trabalho fabril, de mão de obra das fábricas, esse pagamento não era denominado salário.

Sílvia Federici explica que a estrutura familiar que conhecemos hoje é uma estrutura fabricada, assim como a ideia de patriarcado é uma ideia criada em cada sociedade e em determinado momento histórico. A criação da família proletária iniciou em 1860 e se estendeu até a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) (FEDERICI, 2021).

A exclusão gradual de mulheres e crianças do trabalho fabril ocorreu com o argumento de proteção e de manutenção da estrutura da família. Os argumentos eram sempre que esses grupos precisavam ser protegidos.

A criação da família proletária vai fazer surgir a dona de casa proletária, que não tem salário, mas, em compensação, ela vai ter o "salário familiar". Isso traz uma melhora de condição de vida para o homem trabalhador: mais horas de descanso e salário mais elevado. O homem tem agora sujeitos dependendo dele.

Os trabalhadores homens, em sua maioria, também eram contra a presença das mulheres nas fábricas, motivo pelo qual o projeto da família proletária funcionou tão bem. Antes havia os salários individuais, em tese, os mesmos salários para homens e mulheres. O homem se viu, de repente, disputando espaço com as mulheres e ele perdia, pouco a pouco, o poder sobre a mulher. Quando tudo isso começa a ser muito perigoso, tanto para os homens quanto para os setores econômicos, ficou mais fácil alinhar os discursos para a criação da família proletária. Nesse passo, os salários dos homens vão aumentando gradativamente e eles vão se tornando mais poderosos, até conseguir um controle direto, sobre as mulheres, inclusive sobre a maternidade.

O salário recebido pelos homens deveria ser suficiente para sustentar, além dele, a sua esposa e as crianças da família. Percebe-se, assim, que o importante era invisibilizar as mulheres e retirar a relevância do seu trabalho para o desenvolvimento do capitalismo, não lhe pagando os salários em retribuição ao mesmo labor que os homens prestavam.

Nessa toada, a mulher passa a ser compreendida como hipossuficiente, como aquela que precisa de proteção do pai, do marido e da lei. As mulheres que não dispõem de algum desses entes, não recebem a proteção da lei. Ao contrário, são levadas para a margem e são isoladas até mesmo por outras mulheres.

Até hoje a estrutura da família proletária permanece em vigor: a mulher, ainda que também preste trabalho assalariado, continua responsável pelo trabalho reprodutivo, mesmo que, muitas vezes e a depender de sua classe social, tenha que contratar outras mulheres para tanto.

3.2 A EXCLUSÃO DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NA CLT

As mulheres sempre trabalharam, pois o trabalho nunca foi estranho ao ser humano. Havia o trabalho praticado dentro de casa, em prol da comunidade familiar, havia o trabalho escravo e havia o trabalho remunerado. Pois bem, as mulheres eram encarregadas do trabalho doméstico, o trabalho reprodutivo, de cuidado com as crianças da família. As mulheres negras escravizadas, enquanto lidas como mão de obra, eram tratadas como homens, pois elas labutavam na lavoura, na agricultura, na mineração de pedras preciosas, sem diferença de tratamento, isto é, todos os escravizados, homens e mulheres, eram torturados e castigados e viviam nas senzalas.

Na época do Brasil Colônia (1500-1822), a grande maioria da mão de obra feminina na época do Brasil colonial encontrava-se entre os escravizados que aqui chegavam através do tráfico. Além das mulheres negras escravizadas, havia ainda as indígenas cativas, mas estas em número bem menor, porquanto era proibida a escravização dos nativos.

As mulheres livres que viviam nas áreas rurais, da mesma forma, laboravam na agricultura e na pecuária, pois estavam atuando nas pequenas propriedades da família e para a sua própria subsistência, porém não recebiam qualquer pagamento e, ademais, tinham a responsabilidade do trabalho doméstico.

Não havia legislação para regular essas prestações de trabalho e não havia remuneração para todos os tipos de trabalho. Era nítida a divisão sexual do trabalho, isto é, o labor prestado pelas mulheres não era, em regra, remunerado, posto que, como já foi dito, eram atividades dentro do lar, prestadas em prol da família, ou eram fruto do labor forçado, prestado sem liberdade e, portanto, sem remuneração.

A divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior.

O trabalho doméstico, herança mais direta do trabalho escravo, que se tornou a atividade econômica "reservada" para as mulheres negras, foi excluído da CLT desde 1943 e só veio a ter regulamentação em 2015. Isto revela o desprezo pelo trabalho da mulher negra, cujo sentimento é comum tanto no seio das famílias como na esfera pública.

Nessas condições, tendo em vista que persiste a discriminação contra a mulher negra, no duplo aspecto de raça e de gênero, pode-se dizer que o Brasil está longe de alcançar as metas do trabalho decente. Ao contrário, as relações de trabalho se tornaram precarizadas em virtude do desemprego crescente, da informalidade na prestação de trabalho e, mais grave ainda, a negação dos direitos trabalhistas já consagrados.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), no artigo 7.º, promoveu a esperada equiparação entre todos os trabalhadores, fossem eles da cidade ou do campo, eventuais, avulsos ou permanentes e os domésticos. Entretanto, em relação aos trabalhadores domésticos, havia uma ressalva na redação original do artigo, reconhecendo a essa categoria um pacote restrito de direitos, isto é, além da integração à previdência social, eles foram contemplados com apenas nove dos incisos do art. 7.º: IV - salário mínimo; VI - irredutibilidade do salário, salvo negociação; VIII - 13.º salário; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVII - férias anuais remuneradas; XVIII - licença à gestante com duração de 120 dias; XIX - licença-maternidade; XXI - aviso prévio de no mínimo 30 dias; XXIV - aposentadoria.

Após o decurso de quase vinte e cinco anos, com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 72, de 2 de abril de 2013, veio uma ampliação dos direitos trabalhistas para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, mas continuou a falta de isonomia com os demais trabalhadores, posto que, "por exemplo, não lhes é garantido o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art. 7.º XXIII)" (MAEDA, 2018).

Por outro lado, as trabalhadoras domésticas conquistaram o direito à limitação da jornada (art. 7.º XIII – duração do trabalho normalmente 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), o que constituía um dos resquícios da herança escravocrata. Anote-se que um dos critérios para a configuração do trabalho em condição análogo ao de escravo pelo art. 149, do Código Penal, é a jornada exaustiva (BRASIL, 2003).

A Lei Complementar n.º 150/2015 espelha uma via formal de expansão de direitos trabalhistas para a categoria das trabalhadoras domésticas, ao estabelecer um padrão justtrabalhista mais inclusivo de regulação do trabalho doméstico no Brasil. Não obstante, verifica-se que a referida Lei Complementar distorce o conceito de subordinação trabalhista, deixando ao alvedrio do empregador a qualificação da trabalhadora como empregada doméstica ou simples diarista, de acordo com o número de dias trabalhados. A legislação criou uma distinção entre mensalistas e diaristas, estabelecendo que apenas quem trabalha três ou mais dias da semana para um mesmo empregador tem vínculo formal reconhecido.

A Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201, da OIT, por sua vez, dispõem sobre os termos “trabalho doméstico” e “trabalhadores domésticos”, dizendo que somente quando a prestação de serviços é realizada de maneira esporádica ou ocasional e sem o intuito de profissionalização, é que a atividade não será considerada trabalho, nem o prestador será trabalhador doméstico. Neste ponto, já se pode enxergar uma discrepância da legislação brasileira referente à trabalhadora doméstica, perante as normas de direito internacional.

Tudo isso porque o trabalho doméstico tem forte ligação com o trabalho escravo que predominou no Brasil durante mais de trezentos anos, sendo certo que o Brasil foi o último país no continente americano a decretar a abolição da escravidão, em 13 de maio de 1888, além de ser também o país que recebeu o maior número de pessoas escravizadas da América (VAZ, 2021).

Na continuação, isto é, após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o trabalho da mulher passa a ser protegido, desde que se enquadre nos padrões de trabalho da indústria e na cidade, e não o trabalho doméstico e o trabalho do campo. A mulher tem o direito de receber o mesmo salário do homem, entretanto, a CLT é regida pela ideologia da proteção do trabalho da mulher e da maternidade, pois estava em vigência o modelo ideal da mulher proletária, aquela que tem por maior função a gestação e a criação de novas forças de trabalho para o capitalismo.

Assim é que a CLT previa diversos dispositivos que versavam sobre restrições para as trabalhadoras: proibição de trabalhar em jornada extraordinária além de duas horas (art. 374); autorização por atestado médico oficial em CTPS para a prorrogação de horário de trabalho (artigos 375 e 378); proibição de trabalho noturno na indústria, com algumas exceções previstas em lei (art. 379 e parágrafo único); proibição de trabalho no subsolo e subterrâneos e em atividades perigosas e insalubres (art. 387).

O art. 372, parágrafo único, CLT, na redação original previa quando a mulher trabalhasse “nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho”, não haveria a aplicação dos preceitos que regulavam o trabalho masculino. O mencionado parágrafo só veio a ser revogado pelo advento da Lei nº 13.467/2017.

Na verdade, nenhum dos dispositivos que tratavam de proteção ao trabalho da mulher se prestavam a proteger o trabalho feminino. O que efetivamente buscou-se proteger foi a estrutura da família patriarcal (LOPES, 2006, p. 411). Não havia proteção, as normas se destinavam a indicar para a mulher o seu verdadeiro lugar, que era no recôndito do lar, em casa cuidando da família. Primeiro, o trabalho perigoso ou em horário noturno é danoso para o homem também, mas ele nunca foi proibido de trabalhar nessas condições. Segundo, o salário da mulher era inferior ao do homem, por isso, quanto mais mulheres trabalhando, maior era o desemprego dos homens. Isso afetava a estrutura familiar, seria humilhante para

o homem ficar desempregado enquanto a sua mulher estava trabalhando. Haveria risco para a organização hierárquica da família e afetaria a autoridade do marido. Terceiro, o trabalho da mulher impediria a realização de sua principal tarefa: a maternidade.

A legislação protecionista, da forma como está atualmente constituída, reproduz noções tradicionais acerca do papel da mulher na sociedade. Os motivos que a inspiraram são muito conservadores e evidentemente se tornaram causa de discriminação no mercado de trabalho. À medida em que se acatam, estas leis, ditas benignas, nem sempre se revertem em benefício da mulher. Ao contrário, ajudaram a agravar a concentração de mulheres em guetos profissionais, de baixa remuneração, expondo o contingente de trabalhadoras a condições de subemprego e inferioridade.

Até hoje a estrutura da família proletária permanece em vigor: a mulher continua responsável pelo trabalho da casa, pelo cuidado com marido e filhos. A mulher, na verdade, vai acumular funções. O trabalho externo, fora de casa, acaba sendo mais uma função a ser acumulada pelas mulheres.

4 A CRÍTICA INTERSECCIONAL AO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

A interseccionalidade é o conceito segundo o qual a interação entre dois ou mais fatores sociais define uma pessoa. O termo foi cunhado pela intelectual afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw em 1989, demonstra que a intersecção entre diferentes identidades sociais faz com que a discriminação assuma características singulares. Cabe também reconhecer outros identificadores sociais, como gênero e classe social, para entender essa diferença de tratamento.

O conceito serve para demonstrar que a mulher negra tem que cruzar várias encruzilhadas ou intersecções para conseguir alcançar os seus objetivos.

Carla Akotirene explica que o conceito foi pensado para revelar que as feministas negras não viam as suas experiências e reivindicações intelectuais sendo acolhidas pelo feminismo branco nem pelo movimento antirracista, pois este sempre foi focado nos homens negros (AKOTIRENE, 2022, p. 18).

O feminismo branco não observava as demandas da mulher negra e, da mesma forma, o movimento negro tinha o seu foco direcionado para os homens negros. As mulheres brancas eram oprimidas pelo patriarcado que não lhe permitia o direito de trabalhar, o direito de ter a sua própria renda e o direito de votar, ou seja, o exercício dos direitos civis e políticos. Sendo assim, a mulher branca tinha que enfrentar o machismo. No propósito de conseguir a sua liberdade civil e política, a mulher branca conseguiu sair de casa para trabalhar e para votar, deixando os afazeres domésticos e os trabalhos de cuidado sob a responsabilidade de outra mulher, isto é, a mulher negra, que nunca foi enxergada, pois, em decorrência da escravização, ela tinha negada a sua existência, ela era tratada e vista como "coisa".

O machismo e o patriarcado pairavam sobre a mulher negra, pois além das opressões masculinas do homem branco sobre todos, havia a subjugação por parte do homem negro sobre elas.

Por isso, Crenshaw utilizou a figura das avenidas que se cruzam e, nessas encruzilhadas, encontra-se a mulher negra. Ela é atravessada pela avenida do machismo e do patriarcado e pela avenida do racismo. "As mulheres negras experimentam as opressões de raça, classe e sexo quase que de forma simultânea" (AKOTIRENE, 2022, p. 28).

Acredita-se que a dogmática trabalhista brasileira não protege devidamente o trabalho decente das mulheres negras.

As mulheres negras são a maioria na prestação do trabalho doméstico e de trabalhos de cuidados, entretanto são elas que recebem os piores salários. De acordo com os dados do 3.º Relatório de transparência salarial, as mulheres recebem 20,9% a menos que os homens, mas, quando se trata dos salários pagos às mulheres negras, o percentual aumenta:

Na remuneração média, os homens ganham R\$ 4.745,53, enquanto as mulheres ganham R\$ 3.755,01. Já quando se trata de mulheres negras, o salário médio vai para R\$ 2.864,39, valor ainda mais distante em relação a homens não negros - cuja média é de R\$ 6.033,15 - quando comparado com relatórios anteriores. Em 2024, elas recebiam 47,5% do que recebiam os homens não negros - em 2023, recebiam 50,3% (BRASIL, 2025).

Existe uma assimetria geral que envolve os contratos de trabalho. Adriana Manta da Silva (Silva, 2024, p. 25) registra que o sujeito de direito referenciado nos escritos juslaboralistas é sempre no masculino, isto é, o trabalhador, o operário, o empregado. O destinatário da proteção legal geral é sempre o trabalhador homem, cisgênero, heterossexual e branco.

Neste sentido, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) excluiu da legislação a proteção da força de trabalho feminina e negra, logo no início da sua publicação e vigência.

Na verdade, a legislação trabalhista não considera a intersecção de opressões que afetam todas as mulheres trabalhadoras, tendo em vista que não enxerga que as mulheres são sobrecarregadas com as tarefas domésticas e trabalhos de cuidado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ideia de trabalho digno vai além de emprego formal e salário-mínimo: envolve liberdade, igualdade, segurança, participação social, respeito à dignidade humana e oportunidades justas para todos.

O modelo constitucional adotado no Brasil em 1988 prevê a igualdade formal de homens e mulheres em direitos e obrigações, a igualdade de todos perante a lei e tem como um dos objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Nesse diapasão, pelo menos do ponto de vista constitucional, a mulher é vista como igual em direitos e obrigações.

No que concerne ao trabalho decente, o Brasil adotou diversos dispositivos internacionais, editados pela Organização Internacional do Trabalho, com vistas a implantar os elementos que compõem o conceito: o emprego pleno, a proteção social, os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e o diálogo social.

Não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, fatores histórico-culturais enraizados na nossa sociedade racista, machista e patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos.

Em que pese, de um lado, o avanço da automação, o aumento de produtividade, a substituição de atividades perigosas ou repetitivas, a ampliação do acesso a serviços e maior precisão em tarefas complexas, de outro lado, multiplicam-se os alertas sobre desemprego tecnológico, desigualdade social, informalidade e perda de proteção social. Isso sem falar das notícias sobre a permanência da divisão social e sexual do trabalho, com a atribuição de tarefas e atividades mal remuneradas para as mulheres negras.

Ao longo da pesquisa constatou-se que a ausência de efetividade do princípio da isonomia das trabalhadoras e trabalhadores, faz com que o trabalho feminino não seja enquadrado na categoria de trabalho decente.

Não obstante, na prática, a cada movimento legislativo com vista a promover e proteger o mercado de trabalho da mulher, parece aumentar a percepção de discriminação. A inserção da mulher no mercado de trabalho se dá de maneira muito diversa do homem.

O âmbito doméstico é o lugar destinado à mulher por força de uma construção histórico-social. Tornou-se natural o discurso que atribui à mulher as atividades ligadas ao trabalho doméstico e de cuidado. Sendo uma mulher branca, ela vai necessitar do trabalho

de uma mulher negra ou de classe social mais baixa para exercer esse papel dentro de sua residência, para ingressar no mundo do trabalho masculino.

É interessante observar que as mulheres trabalhadoras muitas vezes enxergam a sua opressão enquanto operárias, mas não enquanto mulheres. Para muitas, o fato de fazer parte da força de trabalho e desempenhar as mesmas tarefas que os homens, significa que não há discriminação. A lei estabelece isso. Entretanto, dificilmente uma mulher abandona as tarefas domésticas e o cuidado com a família.

Neste sentido, revela-se cada vez mais importante debruçar-se sobre o estudo dos direitos fundamentais da mulher trabalhadora, levando em conta distinções quanto à saúde e à maternidade. As condições próprias do gênero feminino não podem servir de discriminação, sob pena de não se atingir o patamar mínimo civilizatório do trabalho decente.

Não pode haver um desprezo pela regulação das relações de trabalho, pois essas relações envolvem o pagamento ou justa remuneração, a duração do trabalho e, principalmente, a divisão das tarefas. Isto significa que o nosso País deve ratificar e adotar como próprias as normas da Convenção n.º 156, da OIT, que trata das condições de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

Os desafios vão além das leis. É preciso fortalecer a atuação do Estado como regulador, garantir políticas de educação e qualificação profissional contínua, incluir os trabalhadores e as trabalhadoras na divisão do trabalho doméstico da forma mais equânime possível, tornar sustentável o sistema de proteção social e resgatar o papel do diálogo social e da negociação coletiva.

Neste sentido, revela-se cada vez mais importante debruçar-se sobre o estudo dos direitos fundamentais da mulher trabalhadora, levando em conta distinções quanto à saúde e à maternidade. As condições próprias do gênero feminino não podem servir de discriminação, sob pena de não se atingir o patamar mínimo civilizatório do trabalho decente.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. **Brasília: OIT**, 2015.

AKOTIRENE, Carla. Interseccionalidade. São Paulo: Sueli Carneiro; Jandaíra, 2022. (Coleção Feminismos Plurais). Coordenação Djamila Ribeiro.

ALMEIDA, Girlene de Castro Araújo. A proteção internacional no trabalho das mulheres. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, v. 25-26, jan. 2022 - dez. 2023, p. 79-101.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr., 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher. 1994. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 70, n. 109, p. 57-80, jan./jun. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 11 dez. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 11 dez. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. [Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm . Acesso em 19 nov 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm . Acesso em 11 dez. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei complementar n.º 150, de 1.º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm . Acesso em 10 dez. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5 . Acesso em 11 dez. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. Decreto n.º 12.009, de 01 de maio de 2024. Promulga os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12009.htm . Acesso em 19 nov 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos. Lei n.º 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Institui a política nacional de cuidados. **Planalto**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm . Acesso em 20 nov 2025.

BRASIL. Ministério das mulheres. 2025. **3º Relatório de Transparência Salarial: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens**. Disponível em <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>. Acesso em 24 nov. 2025.

BRASIL DE FATO (homepage na internet). **Desempregadas, precarizadas e terceirizadas: a situação das mulheres na pandemia.** 07.jun.2025. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2021/03/08/desempregadas-precarizadas-e-terceirizadas-a-situacao-das-mulheres-na-pandemia/.p.1>.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** 2005. 201 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

CONFORTI, Luciana. **A interpretação do conceito de trabalho análogo ao escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores.** Revista Anamatra. Brasília: Anamatra. 2017.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.** University of Chicago Legal Forum, n.1, p. 139-167, 1989. Disponível em https://scholarship.law.columbia.edu/faculty_scholarship/3007/ Acesso em 22 nov. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr., 2006.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo, volume 1.** Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2021.

FORBES (homepage na internet). **Economia do cuidado: mulheres são responsáveis por mais de 75% do trabalho não remunerado.** 07.jun.2025. Disponível em <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/11/economia-do-cuidado-mulheres-sao-responsaveis-por-mais-de-75-do-trabalho-nao-remunerado/.p.1>.

Governo envia à Câmara a Convenção 156 da OIT, sobre igualdade para homens e mulheres no trabalho. Adesão ao texto, de 1981, é uma demanda antiga do movimento sindical e de entidades defensoras dos direitos das mulheres. Fonte: **Agência Câmara de Notícias.** Disponível em <https://www.camara.leg.br/noticias/944576-governo-envia-a-camara-a-convencao-156-da-oit-sobre-igualdade-para-homens-e-mulheres-no-trabalho/> . Acesso em 12 out 2025.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. Cadernos pagu,** p. 405-430, 2006.

MAEDA, Patrícia. **Direito do trabalho doméstico no Brasil: a luta contra a persistência das desigualdades.** In: PINTO, Roberto Parahyba de Arruda; CAMARANO, Alessandra; HAZAN, Ellen Ferraz (coord.). *Feminismo, pluralismo e democracia.* São Paulo: LTr., 2018.

_____. **Trabalho da mulher.** In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Orgs.). *Resistência 2: defesa e crítica da Justiça do Trabalho.* São Paulo: Expressão Popular, 2018.

_____. **Por um conceito para o trabalho decente em um horizonte de dignidade.** In: DELGADO, Maurício Godinho (Org.). *Direitos humanos sociais e relações de trabalho.* Brasília-DF: obra coletiva ENAMAT, 2023.

MERINO, Lucyla Tellez. **A Eficácia do Conceito de Trabalho Decente nas Relações Trabalhistas**. 2011. 216 f. Tese (Doutorado), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) (Homepage na internet). **Conheça a OIT**. 14.jun.2025. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit/>. p.1.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 189 sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 12 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Portal temático diálogo social y tripartismo. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/dialogo-social-y-tripartismo> . Acesso em 19 nov 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Notas da OIT sobre Trabalho e Família. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/protecao-da-maternidade>. Acesso em 24 nov. 2025.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho. Uma abordagem à luz dos direitos fundamentais**. Salvador: JusPodivm, 2009.

PICCHIO, Antonella. **Trabalho feminino no cerne do mercado de trabalho**. 2018.

PRONI, Marcelo. ROCHA, Thaíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. 2010. **Revista ABET** - vol. IX - n. 1/2010, p. 11-33.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SILVA, Adriana Manta da. **O gênero como categoria de análise nos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho: reconfigurações epistemológicas a partir do protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ**. Brasília, DF: Venturoli, 2024.

SOARES, Marcela. Direitos humanos e trabalho decente. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 77, p. 167-194, 2020.

SOMAVIA, Juan. *Trabajo decente*. Memorial da 87.ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. 1999. [CIT87 - Memoria del Director General - Trabajo decente](https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Ampliación%20de%20la). 14.jun.2025. Disponível em <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Ampliación%20de%20la>

VAZ, Livia Sant'Anna; RAMOS, Chiara. **A justiça é uma mulher negra**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

Para publicar na **LexLab Revista Eletrônica de Direito**, acesse o endereço eletrônico www.revistalexlab.org.
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.