

**D**A CONDIÇÃO DA MULHER  
EM CONTEXTO DE  
PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE  
OBRA\*

**T**HE CONDITION OF WOMEN  
IN THE CONTEXT OF  
PRECARISATION OF THE WORK

Ana Cecília de Oliveira Bitarães\*\*

Michel Carlos Rocha Santos\*\*\*

**RESUMO**

O presente ensaio tem como objetivo demonstrar como fenômenos de precarização de mão de obra podem ser mais prejudiciais ao labor da mulher. Como introdução, será feita uma análise de como essas mudanças legislativas contrariam inúmeros princípios da Constituição Federal. Em seguida, esmiuçar-se-á a trajetória da terceirização no Brasil, desde quando era proibida até a consolidação hoje vigente na legislação conhecida por “Nova

---

\* Artigo enviado em 31.01.2019 e aceito em 14.04.2019.

\*\* Mestranda da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, PUC Minas. Graduada em Direito pela PUC Minas. É membra do Grupo de Estudos RED - Retrabalhando o Direito.

\*\*\* Mestre em Direito Privado (2010) pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor Assistente IV da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC MINAS, nas disciplinas Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Professor da PUCMINAS Virtual. Advogado.

Lei da Terceirização” (Lei n. 13.429/2017). Posteriormente, adentrando o tema a que o trabalho se propõe, será analisada a condição da mulher desde o passado, o termo divisão sexual do trabalho e os territórios femininos no mercado de trabalho. Como resultado do trabalho, será discutida, ainda, a situação da mulher, majoritariamente, em empregos precários e mal remunerados, conforme dados estatísticos apontados, fazendo-se necessário pensar em um movimento antagônico aos de precarização da mão de obra, buscando-se a igualdade das condições de trabalho e permanência entre os gêneros.

**Palavras-chave:** Precarização da mão de obra. Territórios femininos. Equiparação de Gênero.

### **ABSTRACT**

*The present essay aims to demonstrate how phenomena of precarious labor may be more detrimental to women’s labor. As an introduction, an analysis will be made of how these legislative changes contradict many principles of the Federal Constitution. Then, the path of outsourcing in Brazil, from when it was prohibited until the consolidation of the legislation known as “New Law of Outsourcing” (Law n. 13.429/2017), will be analyzed. Subsequently, entering the theme that the work proposes, will analyze the condition of women from the past, the term sexual division of labor and the territories of women in the labor market. As a result of the work, the situation of women will be discussed, mainly, in precarious and low-paid jobs, according to statistical data pointed out, making it necessary to think of a movement antagonistic to those of precarious labor, seeking equality of working conditions and permanence between genders.*

**Keywords:** Precariousness of labor. Women’s Territories. Gender Equality.

## **1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

O presente ensaio demonstrará como as novas mudanças legislativas na seara trabalhista, principalmente trazidas pela Nova Lei da Terceirização, formalizadas pelas Leis n. 13.467/2017 e 13.429/2017, respectivamente, foram fenômenos legislativos de crível redução de direitos e garantias aos trabalhadores (BRASIL, 2017).

Nota-se que esse fenômeno de precarização se deu, em grande parte, pelo maior problema que aflige o Direito do Trabalho: a fragilidade envolta ao direito, estando sempre em constante mudança e se adequando às exigências do capital especulativo (DELGADO, 2007, p. 17).

Será feito um apanhado de dados estatísticos demonstrando de que maneira a Nova Lei da Terceirização implicou uma precarização das relações de trabalho e como as mulheres podem vir a ser as mais afetadas com o surgimento desses movimentos.

Como será demonstrado ao longo do texto, essa situação se explica porque, dentre todos os campos de trabalho, há uma maior concentração de mulheres no setor de serviços, largamente terceirizado e precarizado, conforme dados a serem apresentados ao longo do texto, bem como imagens de gênero patriarcais que prejudicam a ascensão profissional da mulher.

Vale lembrar que a flexibilização das relações de trabalho culmina na geração de empregos com maior precariedade, como será demonstrado a seguir, sem, necessariamente, combater o desemprego. Observa-se que a valorização do capital se sobrepõe à própria valorização da dignidade da pessoa humana, na medida em que foram atendidos os interesses dos empregadores para se otimizar custos, afastando as necessidades dos trabalhadores.

### **1.1 Uma visão principiológica da precarização do trabalho**

O atendimento exclusivo de interesses do capital culmina na inversão e estratificação de valores, sendo uma visão equivocada,

uma vez que o art. 170 da Constituição Federal discorre que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, com harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção (BRASIL, 2018).

Além disso, o capitalismo moderno, amparado pelo Estado do Bem-Estar Social, coloca o trabalho lado a lado com o capital, a fim de se encontrar equilíbrio e harmonia entre esses (GRAU, 2014, p. 196).

Nesse sentido, o princípio, portanto, da livre iniciativa foi interpretado isoladamente nas mudanças legislativas que visavam apenas à precarização da mão de obra e ao estímulo da economia, incidindo, ainda, na violação de outro princípio constitucional: o do não retrocesso social.

O princípio do não retrocesso social caracteriza-se por um limite jurídico do legislador para proteger o núcleo essencial de direitos fundamentais, garantindo-se direitos adquiridos e protegendo a confiança e a segurança dos cidadãos em esfera econômica, social e cultural (CANOTILHO, 2012, p. 339 e 340).

Esse princípio está relacionado à ideia de progresso permanente do ser humano, com vistas à sua emancipação, bem-estar e cidadania, o que, conseqüentemente, proíbe o legislador de atuar em prol da supressão ou alteração lesiva de normas infraconstitucionais que estão a densificar normas e princípios constitucionais. Esse princípio, portanto, não se trata de um direito fundamental, mas, sim, de norma protetora da eficácia dos direitos fundamentais, no caso os direitos sociais (NETTO, 2010, p. 113).

Além de afronta a princípios, a precarização pode implicar falta de segurança no meio ambiente de trabalho, exposição da saúde do trabalhador, aumento da terceirização e do trabalho informal, como será demonstrado a seguir.

Toda essa situação pode vir a prejudicar a administração estatal, uma vez que o adoecimento e perda de poder aquisitivo do empregado oneram benefícios assistenciais (CORREIA, 2017, p. 53) impedem a melhoria de arrecadação da Previdência, além

de afetar o aquecimento do mercado, já que, com baixos rendimentos salariais e precárias condições de trabalho, impede-se o acesso a bens e serviços pelos trabalhadores. Toda essa análise, na perspectiva do trabalho da mulher, é ainda mais desproporcional e reducionista de direitos e dignidade.

## **2 DA TERCEIRIZAÇÃO**

### **2.1 Sobre o surgimento da terceirização**

No século XIX, com o desenvolvimento do capitalismo e do liberalismo, surgiu, também, na França, a figura do intermediário na relação trabalhista, que seria a prática do *marchandage*, extremamente rechaçada pelos operários da época, que a viam como uma prática exploratória (MAEDA, 2016, p. 128); sendo, portanto, um dos primeiros registros das raízes da terceirização atual.

Com o crescimento da prática, houve na França, em 1840, grande reação organizada pelos trabalhadores para abolição desse regime de contratação, tendo apenas sido combatida, com maior êxito, pela lei francesa de 10 de julho de 1911, posteriormente com muita mobilização sindical e discussões (MAEDA, 2016, p. 128, *apud* HARISON, 1997, p. 326).

Após a crise do capitalismo sob o modelo fordista, houve várias mudanças nas relações de trabalho na tentativa de flexibilizá-las e precarizá-las para redução de custos, reduzindo os trabalhadores à mera mercadoria do processo produtivo, desqualificando o trabalho, que passa a ser até o limite da exaustão do trabalhador (COUTINHO, 2019, p. 5).

No Brasil, pode-se dizer que, a partir de 1970, houve o surgimento da terceirização para que as empresas focalizassem a produção na satisfação das necessidades específicas do mercado (DELGADO, 2012), junto ao toyotismo, que preza pela acumulação flexível, “produção enxuta” e controle do elemento subjetivo do trabalho (ALVES, 2008, p. 4).

Vê-se que essa estratégia de captura da subjetividade do trabalhador é obtida através do discurso capitalista de que o trabalhador deve ter comprometimento psicológico com o trabalho que exerce, “vestindo a camisa da empresa”, fiscalizando a si e aos demais colegas, o que compromete o sentimento de pertencimento de classe (COUTINHO, 2019, p. 5).

Gradualmente, portanto, foi surgindo a terceirização, fenômeno trilateral entre (i) o tomador, (ii) o prestador de serviços e (iii) o empregado, que pode se manifestar pela terceirização de serviços e de atividades.

Com relação à legislação pertinente ao tema, surgiu, primeiramente, a Lei n. 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, permitindo a contratação de mão de obra sem a responsabilidade direta dos tomadores (BIAVASCHI, p. 129, 2011) e, em segundo lugar, a 7.102/1983, que estendeu para os serviços de vigilância via contratação atípica a modalidade trilateral citada.

Posteriormente, em período de 1985 a 1990, com a expansão das possibilidades de terceirização, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho veio demarcar a possibilidade de existência de vínculo de emprego direto entre o prestador dos serviços e a empresa tomadora e também o reconhecimento de responsabilidade solidária das contratantes (BIAVASCHI, 2011, p. 130).

A primeira súmula do TST a respeito da terceirização, de número 256, introduzida pela Resolução n. 04/1986, hoje cancelada, dispôs o seguinte:

SÚMULA N. 256 DO TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE.

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis n. 6.019, de 03.01.74 e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (BRASIL, 1986).

Essa súmula preponderou à época de 1985 a 1990; entretanto, a partir de 1990, ampliou a coação do empresariado para se flexibilizar a mão de obra e permitir o modelo de terceirização, o que ocasionou a redação da Súmula 331 (BIAVASCHI, p. 130, 2011), tal qual:

331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 256.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei n. 8.666/93) (BRASIL, 2000).

A consolidação dessa jurisprudência se deu a partir de uma investigação do Ministério Público do Trabalho sobre terceirização de digitadores pelo Banco do Brasil, à época ilegal, em que o banco se esquivou da feitura de concursos e postulou pela suspensão do Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho (BIAVASCHI, p. 138, 2011).

Posteriormente à redação da súmula no molde supracitado, para suprir lacunas existentes, foi inclusa, no item V, a responsabilidade subsidiária da Administração Pública quanto às

obrigações trabalhistas, bem como, no item VI, a responsabilidade subsidiária do tomador, que abrangeria todas as verbas do período trabalhado, como é possível aferir:

Súmula n. 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2011).

Em 2017, o ordenamento jurídico, na seara trabalhista, teve expressivas mudanças e, quanto à terceirização, incorreu-se na



redação das Leis n. 13.429/2017 e 13.467/2017, que passaram a permitir a prestação de serviços terceirizados também em atividades-meio e atividades-fim da empresa tomadora de serviços.

A matéria dessa nova legislação foi promovida em recente julgamento do Supremo Tribunal Federal, de número 958.252, tendo como Relator o Ministro Luiz Fux, com repercussão geral sobre o tema da terceirização. No julgado, fixou-se, por maioria dos votos, que, quanto a processos que foram ajuizados em período anterior à vigência das citadas leis, seria possível o uso da terceirização em qualquer atividade empresarial, inclusive atividades finalísticas, resultando no tema 725:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (STF, 2018, *online*).

Esse cenário legislativo e jurisprudencial libera a terceirização da mão de obra em toda e qualquer atividade, mitigando as discussões acerca de excesso ou fraude na terceirização, o que só traz benefícios às empresas que a utilizam como negócio. Visto sob o ponto de vista político-jurídico, o Direito do Trabalho é colocado a serviço das empresas, dos empregadores, e não dos empregados, invertendo-se a lógica tuitiva e progressista desse ramo jurídico.

Tal opção legislativa demonstra que a forma jurídica do contrato e da relação entre os sujeitos, no caso, empregado e empregador, tem como objetivo, essencialmente, promover a circulação de mercadoria e a manutenção do capitalismo como sistema econômico (PACHUKANIS, 2017).

O sujeito que trabalha, portanto, tem papel de destaque por ser fundamental à preservação e desenvolvimento desse sistema econômico, sem que se tenha, contudo, cuidado com os aspectos relacionados ao seu bem-estar, dignidade e proteção. Parece ser este o desiderato da terceirização e, em especial, da terceirização irrestrita.

Conforme será visto, a mão de obra feminina é maioria nas atividades e serviços terceirizados, o que leva a um cenário de dupla discriminação em relação às mulheres, que já sofrem tratamento discriminatório no mercado de trabalho quando comparadas aos homens, pelo simples fato de serem mulheres e em razão da chamada divisão sexual do trabalho.

### **3 DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

O trabalho é hoje o meio de sobrevivência humana; é pelo trabalho que o indivíduo se adequa dentro da sociedade em que vive (MONTEIRO, 2015, p. 13). Assim, em uma sociedade que prima muito pelo capital, cada vez mais profissões mais valorizadas monetariamente são também profissões que conferem mais prestígio social; sendo, portanto, o trabalho como uma lente pela qual a sociedade enxerga determinada pessoa.

A partir dessa conclusão, é preciso pensar por qual lente as mulheres vêm sendo enxergadas na sociedade atual e quais campos de trabalho elas têm ocupado, uma vez que o prestígio social está intimamente ligado a posições de trabalho valorizadas monetariamente.

O termo “divisão sexual do trabalho” diz respeito justamente a esse modo como as mulheres eram enxergadas, tendo o entendimento de que o trabalho do homem seria considerado como o fundamental, enquanto o da mulher seria considerado como o complementar, tornando o homem o “proprietário” do trabalho. Esse imaginário, ainda mais presente no passado, justificava-se nas diferenças biológicas entre o “sexo” feminino e masculino, considerando uma suposta “submissão natural” da mulher (MONTEIRO, 2015, p. 14).

Com essa separação de trabalho pelo “sexo”, aos homens cabia o pertencimento a espaços de excelência, em contexto social produtivo, e às mulheres, espaços domésticos (SOUZA, 2016, p. 4). No entanto, percebe-se um embate entre o trabalho produtivo, como aquele produtor de mercadorias, gerador de capital, e o

trabalho reprodutivo, que não cria mercadorias, não gera valor de troca, desvalorizando o trabalho doméstico e materno (MONTEIRO, 2015, p. 15, *apud* MARX, 1987, p. 384-406).

Com isso, na construção histórica da sociedade, o espaço urbano, o externo, a rua, a cidade, pertenciam ao homem, enquanto à mulher se destinava o espaço da casa (SOUZA, 2016, p.3, *apud* SCHOLZ, 1996, p. 30).

Essa situação reproduz “imagens de gênero” sobre homens e mulheres, que seriam estereótipos, presentes desde etapas iniciais da socialização até a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Infelizmente, até hoje, a imagem da mulher é marcada por estereótipos associados ao ambiente doméstico e à maternidade, que não são bem vistos pelo imaginário mercadológico, criando-se imagens diferenciadas dos gêneros no mercado de trabalho, o que, conseqüentemente, torna desigual a entrada no mercado de trabalho (ABRAMO, p. 12, 2010).

Vê-se a existência de um mercado de trabalho separado em “territórios femininos” e “territórios masculinos”, em que o “sexo” é levado em conta para hierarquizar trabalhos, por uma imagem de gênero da mulher ainda muito vinculada ao ambiente doméstico, que seria mais “cara” pelas questões da maternidade - que são financiadas, em sua maioria, pelo sistema de previdência social - sem estudos concretos a respeito, criando-se o imaginário da mão de obra feminina como secundária, sem evidências concretas para consolidação dessa opinião (ABRAMO, 2010, p. 69-73).

A ilustrar a situação da mulher hoje como a responsável pelo ambiente doméstico e familiar, conciliando com as atividades profissionais, pesquisas apontam que o homem ocupado dedica em torno de 10,3 horas semanais a afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas, enquanto a mulher ocupada 18,5 horas semanais. Já dentre os homens não ocupados contam-se 12 horas semanais, enquanto, dentre as mulheres não ocupadas, perfazem-se 23,8 horas semanais (IBGE, 2019).

Desse modo, faz-se necessário se desconstruir esse imaginário, com fins de ampliar oportunidades laborais para as mulheres,

pensando-se em uma perspectiva social, pelo “gênero”, com o qual cada pessoa vive, desligado de posições ideológicas e políticas e abandonando a perspectiva biológica, que justifica papéis de homens e mulheres pelo “sexo” com o qual nasceram, naturalizando conceitos que, na verdade, são socialmente construídos (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 263).

Para isso, o ordenamento jurídico traz imperativos de combate à discriminação do trabalho feminino, ao prever normas de caráter constitucional que impõem o tratamento igualitário. Como exemplos mais claros, há a regra geral de igualdade, disposta no *caput* do art. 5º da Constituição de 1988, e o artigo 7º, que, em seus incisos XX (proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei) e XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil), enaltece a necessidade de tratamento não discriminatório por motivo de sexo (BRASIL, 1988).

Na mesma linha, a Convenção n. 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, promulgada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 1964, caracteriza como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (BRASIL, 1964).

Além disso, a própria Consolidação das Leis do Trabalho abrange um capítulo específico de proteção ao trabalho da mulher, que se harmoniza e se complementa com outras normas que buscam essa proteção.

#### **4 DOS DIREITOS DA MULHER NA SEARA TRABALHISTA**

O trabalho da mulher, desde o processo de industrialização, era solicitado por ser menos dispendioso e mais “dócil”, tendo sido regulamentado para o melhor controle da concorrência

internacional, uniformizando custos operacionais (BARROS, 2010, p. 1.085), o que demonstra como, desde a sua criação, esse direito tem raízes precarizantes.

As normas internacionais se direcionaram a dois segmentos: proteção da mulher no ciclo gravídico-puerperal, formalizadas nas Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT, e restrições ao trabalho da mulher, proibindo atividades insalubres, perigosas e penosas, estatuídas pelas Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT (BARROS, 2010, p. 1.085).

Conciliando os dois segmentos citados das normas internacionais, o Decreto n. 21.417-A, de 1932 (BRASIL, 1932), amparou diversos dispositivos que serviram, inclusive, para influenciar a redação do Capítulo III, “Da proteção do trabalho da mulher” da CLT.

Quanto às questões de maternidade, o art. 7º do referido Decreto previu um descanso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, seja em esfera pública, seja em esfera particular. O art. 8º garantiu que a mulher grávida pudesse romper o contrato, sob prévia notificação ao empregador, e os arts. 9º e 14 estabeleceram um auxílio correspondente à metade dos salários, de acordo com a média salarial dos últimos seis meses (BRASIL, 1932).

No tocante às restrições ao trabalho da mulher, o mesmo Decreto estipulou proibição do seu trabalho noturno, das 22h às 5h do dia seguinte, à exceção se estivessem trabalhando com pessoas de sua família; se o trabalho da mulher fosse imprescindível para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento; se o trabalho exercido fosse por força maior, sem caráter de periodicidade ou em casos em que o trabalho noturno fosse necessário para evitar perdas de matérias-primas ou substâncias perecíveis (BRASIL, 1932).

Essas restrições ao trabalho noturno da mulher foram flexibilizadas com a Lei n. 7.189, de 1984, e posteriormente extintas com a Lei n. 7.855, de 1989, que revogou as restrições existentes expressamente nos arts. 379 e 380 da CLT (BRASIL, 2017).

Além desses temas, havia também restrição ao trabalho feminino em condições insalubres, perigosas e penosas e no exercício de horas extras que, na tentativa de ampliar oportunidades de emprego e profissão, foram revogados (BARROS, 2010, p. 1.088).

Hoje, nota-se que a restrição existente ao trabalho da mulher é a de emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional (BRASIL, 2018).

Quanto às garantias de maternidade, hoje estão em vigor a estabilidade do emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ficando proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da trabalhadora; a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e salário e, ainda, a possibilidade de, por atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer trabalho, se este for prejudicial à gestação (BRASIL, 2018).

Salienta-se que a seção que prevê direitos à maternidade situa-se em capítulo destinado à mulher, formalizando o estereótipo de que a mulher é a única responsável pela criação dos filhos, na medida em que só a ela pode ser dado esse direito.

Essa confusão da proteção à criança e à família com a proteção à mulher pode ser vista também na Constituição, pois, no Capítulo - “Dos direitos sociais”, especialmente no artigo 6º, tem-se o seguinte teor:

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. (BRASIL, 1988) (grifos acrescidos)

A Constituição Federal, portanto, elenca como direito social a proteção à maternidade, sem mencionar o direito das mulheres ou à paternidade, o que mostra certa prevalência do direito à maternidade em relação ao direito da mulher, mesmo que a maternidade seja um tópico dentro do Capítulo “Da proteção do trabalho da mulher” na CLT (BRASIL, 1988).

A paternidade fica comprometida, na medida em que, no artigo 7º, XVIII, da Norma Fundamental brasileira, concede-se licença de 120 dias à mulher, além de vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa e, ao homem, o espaço de tempo da licença é de apenas 5 (cinco) dias (BRASIL, 1988).

Essas discrepâncias acabam por alimentar preconceitos na esfera social, dificultando a divisão de tarefas entre os gêneros.

Desse modo, seria mais razoável, para evitar as desigualdades de gênero, a garantia do emprego e da renda para ambos os genitores (TEODORO, 2017), a ampliação de programas de creches, bem como a majoração generalizada da concessão de licença-paternidade, reduzindo as responsabilidades destinadas à mulher quanto à criação dos filhos e como tentativa de se estabelecer maior isonomia entre os gêneros.

## **5 DA CONDIÇÃO DE MULHER NA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

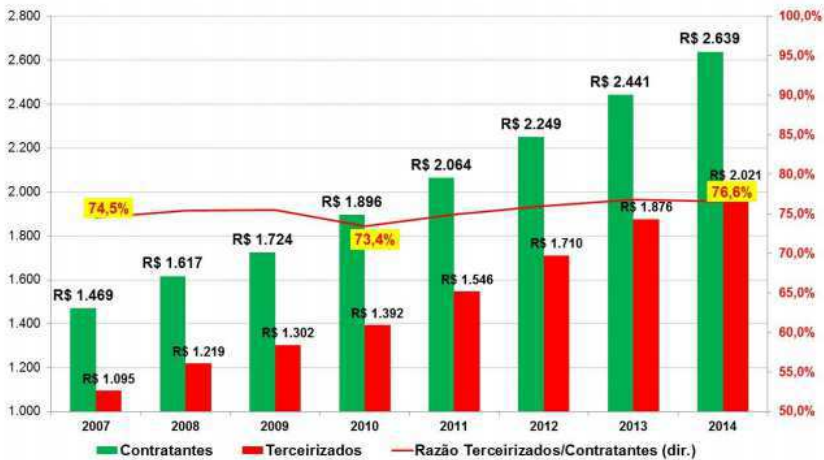
O Brasil vive, hoje, fortes movimentos na tentativa de precarização da mão de obra, consolidados, principalmente, pelo surgimento da figura do contrato intermitente; aumento do tempo do contrato temporário - de 90 para 270 dias - formalizado pela Lei n. 13.429/2017; possibilidade da terceirização da atividade-fim, introduzida pela Lei n. 13.427/2017 e Lei n. 13.467/2017; aumento das possibilidades de se exercer trabalho autônomo, mascarando a relação de emprego, permitindo-se essa relação inclusive se houver exclusividade e assiduidade (GALVÃO, 2017, p. 39); possibilidade de dispensa coletiva sem autorização prévia, bem como rescisão do contrato de trabalho por acordo.

Esses fatores precarizantes só foram possíveis na medida em que a lógica empresarial de acumulação de capital, com redução de custos, estendeu-se às relações de emprego, gerando formas de emprego prejudiciais ao trabalhador.

As diferenças entre os contratos terceirizados e os direitos são substanciais, ponderando-se, em primeiro lugar, a remuneração em geral desses trabalhadores. Conforme se depreende do gráfico

a seguir, os salários na modalidade de terceirização são expressivamente inferiores aos concedidos nos vínculos formais de emprego (DIEESE, 2017):

**GRÁFICO 4**  
Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes  
Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)



Fonte: MTb. Rais  
Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

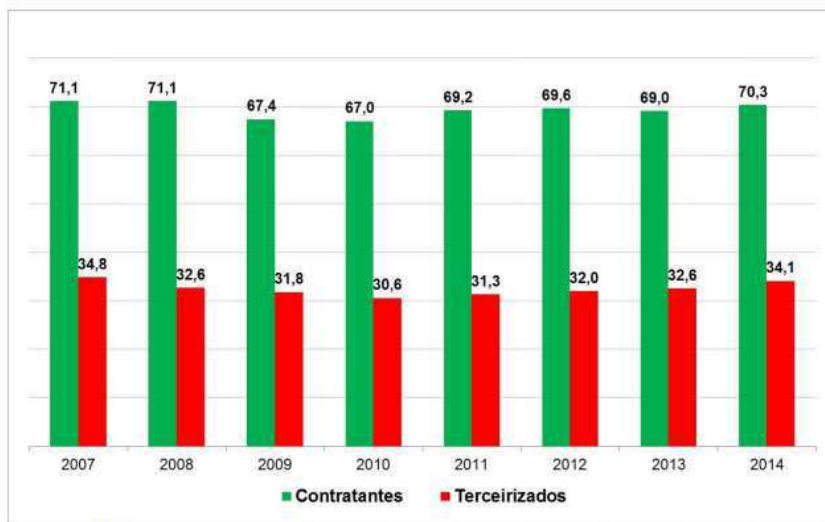
Figura 1: Gráfico informativo. Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes.

Fonte: (DIEESE, 2017)

O tempo de duração do vínculo de emprego é também uma questão a se ponderar, na medida em que é preciso conceder certas segurança e permanência no trabalho ao obreiro que é também consumidor, para que usufrua de sua remuneração e faça movimentar a economia. Conforme gráfico a seguir, esse tempo de duração é inferior no setor terceirizado quando comparado ao setor formal, (DIEESE, 2017):



**GRÁFICO 3**  
**Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades**  
**tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2007-2014 (em meses)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE, Subseção CUT Nacional  
 Obs.: Incluí apenas vínculos ativos

Figura 2: Gráfico Informativo. Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2007-2014 (em meses).

Fonte: (DIEESE, 2017)

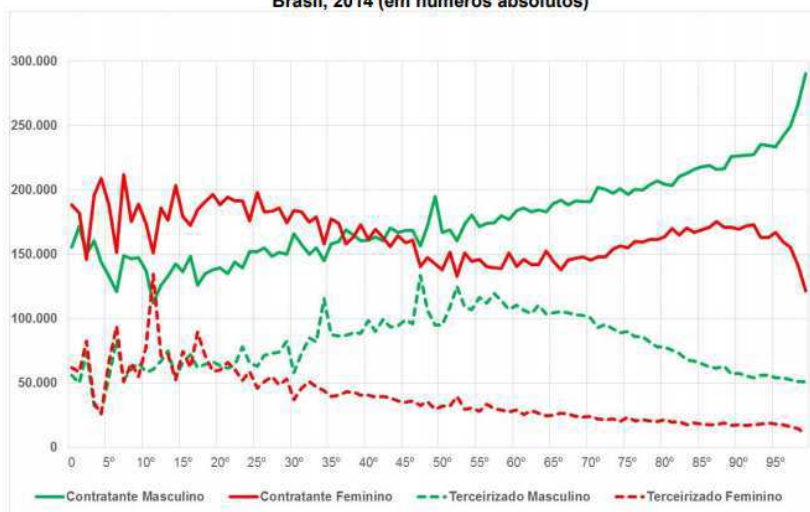
Na Nota Técnica 172 (DIEESE, 2018), aponta-se que o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%.

A partir da análise dos dados estatísticos, vê-se que o fenômeno da ampliação da terceirização precariza as condições de trabalho como um todo, quando comparadas com as atividades tipicamente contratantes, na medida em que o nível de escolarização não é variável influenciadora para se ampliar a faixa salarial; as remunerações são menores; o tempo de duração do vínculo de emprego é menor; há uma maior concentração de afastamentos por acidentes de trabalho e existe, também, uma maior jornada de trabalho.

Como ampliação do problema, dados do IBGE (IBGE, 2018) apontam a distribuição percentual da população ocupada por sexo, segundo setor de atividade econômica (indústria, agropecuária e serviços). Neles, vê-se que a porcentagem de mulheres que trabalham no setor de serviços - majoritariamente terceirizado - é maior, em percentual de 84,5%.

Além disso, há a questão da reprodução da disparidade de condições de gênero em uma situação de precariedade, o que torna a condição da mulher, dentro da terceirização, ainda mais complicada. A ilustrar, conforme gráfico abaixo (DIEESE, 2017), nota-se que homens empregados em atividades tipicamente terceirizadas concentram-se em estratos intermediários de remuneração, enquanto as mulheres estão nos estratos com menores rendimentos:

**GRÁFICO 6**  
Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração, segundo sexo em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes  
Brasil, 2014 (em números absolutos)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT

Figura 3: Gráfico Informativo. Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração, segundo sexo em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes. Brasil, 2014 (em números absolutos)

Fonte: (DIEESE, 2017)

Considerando que a nova lei da terceirização ampliou as possibilidades de contratação, incluindo as de atividade-fim e, ainda, havendo maior concentração das mulheres nos setores terceirizados, mostra-se plausível apontar que três fatores atuam na desvalorização do trabalho feminino: as próprias desigualdade e a discriminação que a mulher já enfrenta no mercado de trabalho e a potencialização dessa desigualdade ao se inserir a mão de obra feminina, tão abundantemente, no trabalho terceirizado, que, sabidamente, é segmento que funciona com salários e benefícios mais baixos quando comparados aos dos empregados “tradicionais” ou vinculados diretamente às empresas tomadoras de serviços.

Desse modo, vê-se que as mudanças legislativas estavam ancoradas na matriz do pensamento liberal, que tem como preocupação única a produção e o fomento da economia, sendo indiferente à luta pela equiparação de gênero.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Neste ensaio, buscou-se analisar as recentes alterações legislativas e seus impactos na sociedade, principalmente quanto ao gênero feminino.

Conforme dados demonstrados ao longo da exposição do trabalho, há um vasto contingente de mulheres no âmbito da terceirização, o que as torna mais vulneráveis às condições de trabalho precárias, reproduzindo a distinção de gênero em um contexto de precariedade.

É possível notar que as alterações trazidas na legislação, principalmente pela nova lei da terceirização, levam em conta, em primeiro lugar, o capital e, posteriormente, as consequências aos trabalhadores, contrariando o art. 1º da Constituição Federal que coloca como fundamento da República o valor social do trabalho.

Vê-se que a solução mais estratégica para a ampliação das oportunidades de emprego para as mulheres seria a desconstrução da sua imagem de gênero como inferior à dos homens. Isso seria possível pela valorização do trabalho feminino e da vasta quantidade

de papéis ocupados pela mulher, que, até hoje, concilia tarefas domésticas, familiares e profissionais de maneira solitária, muito pela invisibilidade dessas atribuições, que não são fonte de rendimento capital, embora tenham influência decisiva para a produção de trabalho por outras pessoas com as quais mantêm relação familiar (por exemplo, maridos, companheiros, filhos, netos).

Buscar uma diretriz de proteção à família, e não à maternidade apenas, como, por exemplo, a previsão de garantia de emprego e renda a ambos os genitores e a ampliação da concessão de licença-paternidade parecem ser medidas necessárias para reduzir as responsabilidades destinadas à mulher quanto à família e à criação dos filhos, refletindo na maior valorização do trabalho feminino.

Desse modo, devem-se pensar formas para que a mulher não seja discriminada no ambiente de trabalho, viabilizando a sua contratação e a permanência no labor, bem como devem-se criar alternativas para que o Direito do Trabalho atenda primordialmente aos interesses e às necessidades humanas em detrimento dos apelos mercadológicos e econômicos.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. *A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?* 2007. Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 20 de agosto de 2007.

ALVES, Giovanni. *Toyotismo, novas qualificações e empregabilidade: mundialização do capital e a educação dos trabalhadores no século XXI*. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2008-2/Educacao-MII/2SF/1-Alves2008.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2010.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657/8494>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. *Câmara dos Deputados*. Projeto de Lei n. 6.787/2016. Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. *Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “Altera o Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n. 6.019, de 3 de Janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. *Decreto Legislativo n. 104, de 1964*. Aprova a Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, concluída em Genebra. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_111.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html). Acesso em: 26 abr. 2019.

BRASIL. *Decreto n. 21.417, de 17 de maio de 1932*. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. *Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm). Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 23 nov. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário*. RE 958252. Relator: Ministro Luiz Fux. DJ: 30.08.2018. Disponível em: <http://stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 25 abr. 2019.

CANOTILHO, J.J. GOMES. *Direito constitucional e teoria da constituição*. Coimbra, Portugal: Edições Almedina, 2012.

CORREIA, Jéssica de Oliveira Alencar. A precarização das relações de trabalho em virtude da crise econômica em face dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, DF, v. 20, n. 2, p. 49-54, dez. 2016.

COUTINHO, A.; CIRINO, S. Trabalho, identidade e reconhecimento a captura da subjetividade do trabalhador no capitalismo contemporâneo: uma estratégia frustrada? *Espaço Jurídico Journal of Law [EJL]*, p. 1-22.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2007.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota Técnica 178*. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. 2017. (*online*). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Último acesso em: 23 nov. 2018.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Tema Terceirização*. Nota técnica 172. Terceirização e precarização das condições de trabalho. 2017. (*online*). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?itemBusca=&comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356912459>. Acesso em: 01 set. 17.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Tema Terceirização*. Novembro - Boletim de Emprego em pauta. 2018. (*online*). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmPauta10.html>. Acesso em: 23 nov. 2018.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas. GT: Reforma Trabalhista CESIT/ IE/ UNICAMP. 2017.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 16. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

HARISON, Casey. *An organization of labor: laissez-faire and marchandage in the Paris building trades through 1848*. French Historical Studies, v. 20, n. 3, p. 357-380, Summer, 1997.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (org.). *Mercado de trabalho e gênero*. Comparações internacionais. 1. ed. Editora FGV. 2008.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Estatísticas de Gênero - *Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Tabela Resumo dos Indicadores [online]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados>. Atualizado em 18.05.2018. Acesso em: 01 set. 2018.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. *Outras Formas de Trabalho da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-mais-horas-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-em-situacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Acesso em: 26 abr. 2019.

MARX, K. *Produtividade do capital, trabalho produtivo e improdutivo*. Manuscritos econômicos de Marx de 1861 a 63, Parte 3, Mais Valia Relativa. 1863. Livro 4 - Teorias da Mais Valia. Volume 1. São Paulo: Bertrand Brasil, 1987.



PACHUKANIS, Evguiéni. *Teoria geral do direito e marxismo*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

PINTO E NETTO, Luísa Cristina. *O princípio de proibição de retrocesso social*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SCHOLZ, Roswitha. *O valor é o homem*. Disponível em: <http://obeco.planetaclix.pt/rst1.htm>. Acesso em: 22 de ago. 2016.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. Alguns dos efeitos econômicos, arrecadatórios e sociais da reforma trabalhista. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (org.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017. v. 1, p. 144-155.