

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS
REGIONAL GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO

PAMELLA WOODSON HONORATO

**AS MULHERES COMO SUJEITOS PROCESSUAIS NA VARA DO TRABALHO DE
GOIÁS-GO (2010-2020): litigância, perfil socioeconômico e desafios estatísticos para a
pesquisa.**

GOIÁS-GO

2020

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1204/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG):

Nome completo da autora: Pamella Woodson Honorato

Título do trabalho: As Mulheres como Sujeitos Processuais na Vara do Trabalho de Goiás-GO (2010-2020): litigância, perfil socioeconômico, e desafios estatísticos para a pesquisa

2. Informações de acesso ao documento: Concorda com a liberação total do documento
[X] SIM [] NÃO¹

Independente da concordância com a disponibilização eletrônica, é imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF do TCCG.

Pamella Woodson Honorato

Ciente e de acordo:

Vitor Sousa Freitas

Data: 07/12/2020

PAMELLA WOODSON HONORATO

AS MULHERES COMO SUJEITOS PROCESSUAIS NA VARA DO TRABALHO DE GOIÁS-GO (2010-2020): litigância, perfil socioeconômico e desafios estatísticos para a pesquisa.

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, requisito para a aprovação na disciplina de Monografia Jurídica II do Curso de Direito da Regional Cidade de Goiás da Universidade Federal de Goiás – UFG e para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Professor. Me. Vitor Sousa Freitas

GOIÁS-GO

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

HONORATO, Pamella Woodson.

AS MULHERES COMO SUJEITOS PROCESSUAIS NA VARA DO TRABALHO DE GOIÁS-GO (2010-2020): litigância, perfil socioeconômico e desafios estatísticos para a pesquisa. Pamella Woodson Honorato – 2020.

Orientação: Professor. Me. Vitor Sousa Freitas

Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Direito, Regional Cidade de Goiás, 2020.

1. Direito do Trabalho 2. Acesso à Justiça do Trabalho 3. Questão de gênero 4. Vara do Trabalho de Goiás.

CDD:



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos sete dias do mês de dezembro do ano de 2020, às 14h, iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado “As Mulheres como Sujeitos Processuais na Vara do Trabalho de Goiás-GO (2010-2020): litigância, perfil socioeconômico, e desafios estatísticos para a pesquisa”, de autoria de Pamella Woodson Honorato, do curso de Direito, da Unidade Acadêmica Especial de Ciências Sociais Aplicadas da Regional Goiás da UFG. Os trabalhos foram instalados pelo Prof. Me. Vitor Sousa Freitas com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Profa. Dra. Maria Carolina Carvalho Motta (UAECSA/RG/UFG) e Profa. Dra. Talita Tatiana Dias Rampin (FD/UNB). Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição da estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora atribuiu a nota final de 10,0 (dez) pontos, tendo sido o TCC considerado aprovado.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Vitor Sousa Freitas, Professor do Magistério Superior**, em 14/12/2020, às 15:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Carolina Carvalho Motta, Professor do Magistério Superior**, em 14/12/2020, às 15:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Talita Tatiana Dias Rampin, Usuário Externo**, em 14/12/2020, às 16:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1732567** e o código CRC **6662FEDC**.

À minha mãe e ao meu irmão por serem a minha base e por sempre acreditarem nos meus sonhos, me mostrando que desistir não é uma opção; à minha família e amigos, por sempre demonstrarem apoio incondicional; aos meus colegas, pelos incríveis anos; e aos professores, que realizaram a função fundamental de ensinar associado à criticidade.

AGRADECIMENTOS

Pessoas são o reflexo daquelas que o acompanha, seja na amizade, nos relacionamentos, família, profissão. Somos a soma de um todo que às vezes nunca chegamos a um completo, mas ficamos felizes pelo tanto que temos e lutamos pelo pouco que falta. Para que eu chegasse até aqui, muitos foram os que me ajudaram a trilhar esse árduo caminho que é a universidade e a essas pessoas dedico toda a minha gratidão.

Primeiramente, como não poderia deixar de ser, agradeço a Deus por me permitir chegar até aqui na realização do meu sonho que sempre foi cursar Direito na UFG, por me permitir vencer todos os obstáculos que encontrei no caminho e por ser a minha eterna fonte de sabedoria, paz e amor. Com Ele me sinto abençoada e protegida, a ele a minha eterna gratidão.

Em igual modo agradeço à minha mãe, Claudia, ao meu irmão, Romis Junior e ao meu padrasto, José Batista, por ser a família que Deus me permitiu ter, por ser a minha base, por me ensinarem a sempre acreditar nos meus sonhos e correr atrás deles. Agradeço por todo apoio necessário, por todas as vezes que pensei não conseguir e vocês estavam lá por mim e para mim. Obrigada por serem casa, abrigo, por todo amor incondicional, pela paz que trazem, por todo suporte, sou grata por tudo que fizeram e fazem por mim e sempre serei. Agradeço também à minha vó Maria e ao restante da minha família.

Aos meus amigos, Luiz Castro, Laís Antônia e Stefany Rodrigues, que sempre se fizeram presente nos dias mais escuros e sombrios desse curso, mas também nos de maior felicidade. Obrigada por me apoiarem, me ajudarem quando precisei, por todos os momentos juntos vividos, pelos cuidados, carinho, amor. Que nossa amizade continue e seja tão longa quanto nossa caminhada por este mundo.

Agradeço ao Danilo Valadares, meu “chefe”, pela oportunidade do estágio que tanto agrega na minha vida acadêmico-profissional, por esses dois anos que se passaram e por esses meses que ainda estão por vir. Obrigada por todos os ensinamentos, por me mostrar o que é o direito para além da teoria, na prática, e por me fazer apaixonar cada vez mais pelo curso e principalmente por dar a certeza de que escolhi o curso certo e estou trilhando no melhor caminho.

Gratidão incondicional a todos os meus professores por todos os ensinamentos, por sempre instigar a nossa criticidade, por nos mostrar o papel social do direito e da universidade federal. Obrigada por ser luz nesse caminho que é a graduação.

Aos servidores Setor de Governança e Estratégia do TRT da 18ª Região Robnaldo José Santos Alves, Wilane Carlos da Silva Massarani, e Luiz Carlos de Castro Mesquita Filho, pela seleção e disponibilização dos dados solicitados para a realização da pesquisa.

Um agradecimento ainda à UFG por me permitir não só cursar Direito, mas por fornecer uma experiência de graduação completa, fazer parte do Centro Acadêmico, do PET, projetos de extensão, viagens, eventos. E ainda, à Cidade de Goiás, cidade em que nasci e fui criada, que me permitiu cursar o meu curso dos sonhos no conforto da minha casa e no lar da minha família.

“Querer ser livre é também querer livres os outros”

- *Simone de Beauvoir*

RESUMO

Esta pesquisa busca apresentar as mulheres como sujeitos processuais na Vara do Trabalho de Goiás destacando a litigância, perfil socioeconômico e desafios estatísticos para a pesquisa. A pesquisa tem como objetivo geral analisar a litigância de mulheres na referida vara e quem são elas de acordo com os dados disponibilizados pela justiça do trabalho. Para o cumprimento dos objetivos da pesquisa, foi realizada pesquisa bibliográfica e empírica, com uso de dados disponibilizados pelo Setor de Governança e Estratégia do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Conclui-se que a Justiça do Trabalho é um importante instrumento na promoção e garantia dos direitos trabalhistas e foi possível verificar que o perfil social das demandantes na Vara do Trabalho não é bem definido uma vez que faltam dados para tal.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Acesso à Justiça do Trabalho; Questão de gênero; Vara do Trabalho de Goiás.

ABSTRACT

This research seeks to present women as procedural subjects in the Labor Court of Goiás, highlighting litigation, socioeconomic profile and statistical challenges for research. The research has as general objective to analyze the litigation of women in the referred court and who they are according to the data made available by the labor justice. To fulfill the research objectives, a bibliographical and empirical research was carried out, using data provided by the Governance and Strategy Sector of the Regional Labor Court of the 18th Region. It is concluded that the Labor Court is an important instrument in the promotion and guarantee of labor rights and it was possible to verify that the social profile of the plaintiffs in the Labor Court is not well defined since there is a lack of data for this.

Keywords: Labor Law; Access to Labor Justice; Gender issue; Goiás Labor Court.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01: Mapa - territórios dos municípios atendidos pela VT Goiás.....	27
Gráfico 01: Mulheres chefes de domicílio por raça ou cor – Goiás – 2010.....	29
Gráfico 02: Renda per capita nos domicílios chefiados por mulheres – Goiás – 2010.....	30
Gráfico 03: Goiás, variação absoluta do número de empregos formais segundo gênero e grau de instrução em 2011	31
Gráfico 04: Mulheres ocupadas por setor produtivo – Goiás – 2011.....	32
Gráfico 05: Remuneração média em valores atualizados a 31/12/2012, segundo gênero, em Goiás – 2002-2012.....	33
Gráfico 06: Goiás - percentual de raça/cor por grau de instrução – 2016.....	36
Gráfico 07: Goiás - Remuneração média por raça/cor e grau de instrução – 2016.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Regionalização e população dos municípios atendidos pela Vara do Trabalho de Goiás.....	28
Tabela 02: Goiás, número de empregos formais, variação absoluta e relativa segundo gênero e grau de instrução.....	30
Tabela 03: Mulheres por rendimento médio por setor produtivo- Goiás - 2011 (em R\$).....	32
Tabela 04: Vínculos empregatícios de Goiás por características pessoais e tipo de vínculo (2012-2017).....	34
Tabela 05: Remuneração média real de Goiás por características pessoais (2012-2017).....	35
Tabela 06: Número de empregos por escolaridade e gênero, Goiás (2017-2018).....	37
Tabela 07: Presença processual feminina na VT Goiás - partes femininas - advogadas atuantes - casos novos.....	42
Tabela 08: Servidores da VT Goiás.....	43
Tabela 09: Quantitativo de processos por fase - VT Goiás (2010-2020).....	43
Tabela 10: Casos novos - VT Goiás (2010-2020).....	44
Tabela 11: Sentenças - VT Goiás (2010-2020).....	45
Tabela 12: Execuções iniciadas - VT Goiás (2010-2020).....	46
Tabela 13: Execuções encerradas - VT Goiás (2010-2020)	46
Tabela 14: Classificação dos assuntos mais demandados na VT Goiás (2010-2016).....	47
Tabela 15: Classificação dos assuntos mais demandados na VT Goiás (2017-2018)	48
Tabela 16: Classificação dos assuntos mais demandados na VT Goiás (2019-2020)	48
Tabela 17: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2010-2015)	50
Tabela 18: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2016)	51
Tabela 19: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2017)	51
Tabela 20: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2018)	52
Tabela 21: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2019)	53
Tabela 22: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2020)	54

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNDM – Conselho Nacional da Condição da Mulher

CNTM – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil

e-Gestão – Gestão Eletrônica de Dados

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IMB – Instituto Mauro Borges de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JT – Justiça do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PJe – Processo Judicial Eletrônico

RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT-18 – Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

VT – Vara do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO 1 – O TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL: Direito do Trabalho e Mercado de Trabalho.....	16
1.1 Breve história do direito do trabalho feminino no Brasil	16
1.2 Divisão sexual do trabalho.....	19
1.3 Capitalismo, neoliberalismo e globalização	21
1.4 Direito do Trabalho Feminino e Reforma Trabalhista.....	24
CAPÍTULO 2 – A REALIDADE DEMOGRÁFICA INJUSTA DAS MULHERES NO TERRITÓRIO DA VARA DO TRABALHO DE GOIÁS: perfil socioeconômico, etário, racial e educacional	27
2.1 Abrangência territorial da Vara do Trabalho de Goiás	27
2.2 Perfil socioeconômico, etário, racial, e educacional da população feminina do estado de Goiás	29
2.3 Refletindo sobre os dados: as mulheres de Goiás e suas necessidades de redistribuição, reconhecimento e representação	38
CAPÍTULO 3 - A LITIGÂNCIA FEMININA NA VARA DO TRABALHO DE GOIÁS	40
3.1 Percurso Metodológico	40
3.2 Perfil de gêneros dos sujeitos processuais na Vara do Trabalho de Goiás	41
3.3 Análise dos Processos e das Fases Processuais	43
3.4 Principais Demandas.....	47
3.5 Perfil Social das Demandantes	49
CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

INTRODUÇÃO

O propósito deste trabalho é apresentar as mulheres como sujeitos processuais da Vara do Trabalho de Goiás. Para tanto será necessário responder os seguintes questionamentos: Como o Direito do Trabalho e o Mundo do trabalho tem se apresentado para as mulheres no Brasil? Qual a realidade demográfica das mulheres no território da Vara do Trabalho de Goiás? Quem são as mulheres litigantes da Vara do Trabalho de Goiás?

O tema desta pesquisa é extremamente relevante, pois ainda hoje em nossa sociedade é nítido o preconceito de gênero, o patriarcalismo, e o machismo e isso tudo reflete diretamente na inserção das mulheres no mercado de trabalho, especialmente analisando a divisão sexual do trabalho. Ressalte-se que no Brasil, segundo o IBGE, cerca de 30% dos lares são chefiados por mulheres, que muitas vezes acumulam o trabalho doméstico e a criação dos filhos com o trabalho fora de casa, exercendo dupla ou tripla jornada.

Além disso, de acordo com pesquisa do IBGE, no ano de 2012, as mulheres ganhavam 30% menos que os homens, e, em 2018, esse número caiu para 20,5%. Entretanto, se analisarmos o nível de escolaridade, temos que as mulheres alcançam maiores níveis de escolaridade que os homens. No ensino superior, por exemplo, as mulheres ultrapassam em 2,5%, de acordo com essa mesma pesquisa do IBGE.

Esses dados do IBGE indicam que nem mesmo a maior escolaridade das mulheres é suficiente para fazer com que haja igualdade salarial. O atual presidente do Brasil, Jair Bolsonaro, em entrevista, disse abertamente que empregaria uma mulher com um salário menor que do homem porque mulher engravida¹. Essa declaração advinda de um político que ganhou uma eleição para a Presidência da República baseando-se nesse tipo de discurso reflete a visão da sociedade sobre as relações de gênero no mercado de trabalho, o que faz de suma importância o estudo desenvolvido neste trabalho.

Insta salientar, que a Reforma Trabalhista de 2017, mesmo observando esses dados, não foi capaz de dar uma proteção maior às mulheres. Pelo contrário, além de não abordar isso com políticas públicas, veio com algumas mudanças negativas sobre o direito do trabalho das mulheres, a exemplo a possibilidade negociação de trabalho insalubre por mulheres gestantes e para lactantes e a indenização por dano moral baseada no salário, num contexto que, como supracitado, as mulheres recebem menos que os homens.

¹ Entrevista à apresentadora Luciana Gimenez, na RedeTV!, em 2016. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2018/08/18/bolsonaro-afirmou-sim-que-nao-empregaria-mulher-com-mesmo-salario-de-homem_a_23504540/>. Acesso em novembro de 2020.

A contribuição deste trabalho é analisar como a permanência de uma sociedade de raiz patriarcal até os dias atuais no Brasil afeta as mulheres no mercado de trabalho, além de analisar as mulheres como sujeitos processuais na Vara do Trabalho de Goiás e a tentativa de traçar o perfil social das demandantes.

Ademais, será necessário analisar as mulheres como sujeitos processuais na Vara do Trabalho de Goiás, que atende os municípios de Araguapaz, Aruanã, Britânia, Buriti de Goiás, Faina, Goiás, Guaraíta, Heitorai, Itaberaí, Itapirapuã, Jussara, Matrinchã, Mossâmedes, Mozarlândia, Novo Brasil, Sanclerlândia e Santa Fé de Goiás.

Para o cumprimento dos objetivos da pesquisa, o presente trabalho pretende utilizar como fontes primárias processos judiciais e dados estatísticos disponibilizados pela Justiça do Trabalho. Para a revisão de literatura e análise qualitativa, o trabalho terá por fontes relatórios de pesquisas já realizadas sobre o tema do acesso à justiça trabalhista por mulheres e textos teóricos, com ênfase em pesquisas na área de sociologia do trabalho, sobre a divisão sexual do trabalho no Brasil. Com o propósito de desenvolvimento do estudo, destacam-se entre as modalidades de tipo de pesquisa a ser utilizada a pesquisa bibliográfica, a partir de materiais publicados em artigos, dissertações, doutrinas, jurisprudências, sites de longo alcance e demais fontes passíveis de busca sobre o assunto.

Para a materialização deste estudo dividimos a pesquisa em três capítulos. O Capítulo 1 será dedicado a fazer a discussão teórica sobre o trabalho das mulheres no Brasil e alguns pontos de mudança do direito do trabalho ao longo dos anos e da reforma trabalhista. No Capítulo 2 iremos descrever a demografia das mulheres nas cidades sujeitas à jurisdição da Vara do Trabalho de Goiás, destacando o perfil socioeconômico, etário, racial e educacional. Por fim, no Capítulo 3, iremos analisar os dados coletados sobre a Vara do Trabalho de Goiás para examinar as mulheres como sujeitos processuais e tentar traçar o perfil social das demandantes.

CAPÍTULO 1 – O TRABALHO DAS MULHERES NO BRASIL: Direito do Trabalho e Mercado de Trabalho

1.1 Breve história do direito do trabalho feminino no Brasil

"Ninguém nasce mulher: torna-se mulher" (BEAUVOIR, 1967, p. 9). Simone de Beauvoir começa seu livro "O Segundo Sexo" com essa frase, que ficou conhecida mundialmente e é importante para entendermos que ser mulher é definido e constituído por relações sociais históricas e que o mero fato biológico do nascimento com genitais femininos não implica em funções sociais de mulheres.

Nesse sentido, temos que ninguém nasce mulher, pois a construção dos gêneros se dá através das relações sociais e é constituído através destas relações sociais. Então, "o feminino não é dado pela biologia, ou mais simplesmente pela anatomia, e sim constituído pela sociedade." (SAFFIOTI, 1999, p. 160)

Além disso, as relações sociais de gênero se estabelecem dentro de um sistema hierárquico que fornece lugar a relações de poder, nas quais o poder masculino se sobressai ao feminino (CARLOTO, 2001). Destarte, é nesse sistema hierárquico que se inventa a divisão de gênero do trabalho, no qual o trabalho masculino é mais valorizado que o trabalho feminino e é nesse sistema hierárquico que a divisão sexual do trabalho é determinada, como analisaremos melhor no próximo tópico.

Ressalte-se que nos primórdios do Brasil, antes da colonização, as mulheres indígenas possuíam diferentes papéis dentro das diferentes comunidades indígenas existentes, mas no geral seu papel se dava de forma a contribuir com a comunidade da mesma forma que os homens, na criação dos filhos e produção de insumos importantes para a comunidade.

Desse modo, nas comunidades indígenas, a organização social baseava-se na divisão sexual do trabalho: "há tarefas masculinas (como caçar e derrubar a roça) e femininas (como cuidar da roça e cozinhar), de forma que cada família funciona como uma unidade básica de produção e armazena os conhecimentos fundamentais e indispensáveis para a subsistência" (BARROS et al., 2007, pág. 38). Ressaltando, claro, que naquela época a produção era exclusivamente o suficiente para a subsistência em que todos os trabalhos realizados possuíam a mesma importância, pois se complementavam e as famílias partilhavam os trabalhos entre elas de modo que a comunidade funcionava em conjunto.

Essa percepção de produtividade, mercado de trabalho e relações de gênero que temos atualmente começou a ser construída juntamente com a colonização europeia do século XVI,

na qual as mulheres negras e indígenas foram sucessivamente escravizadas, exploradas e sexualizadas, enquanto as mulheres brancas exerciam o papel de donas de casa e reprodutoras.

Portanto, para se falar em trabalho feminino no Brasil é importante destacar que o gênero possui dimensões econômico-políticas porque é um princípio estruturante básico da economia política (FRASER, 2006), o qual foi mudando e se adaptando conforme as variações da sociedade e da estrutura social de cada época.

A autora Maria Lugones, considerando a colonialidade do poder e a colonialidade de gênero, propõe em vários de seus estudos a construção de um feminismo decolonial de resistência à dominação colonizadora, um feminismo que seja construído por mulheres que vivem nos países colonizados e que sofrem as mesmas formas de opressões, interseccionando raça, classe e gênero (LUGONES, 2008).

Os papéis de gênero e a posição da mulher no mercado de trabalho, ao longo da história ocidental foram se desenvolvendo dentro da sociedade através da luta das mulheres por seus direitos, que muitas das vezes pagavam com suas vidas, como na inquisição da Igreja Católica (FEDERICI, 2004). Os direitos das mulheres foram construídos aos poucos durante toda a história e foi um processo de estruturação.

A primeira onda do feminismo surgiu na Inglaterra nas últimas décadas do século XIX, quando as mulheres se organizaram para lutar por direito ao voto e ficaram conhecidas como As Sufragistas. Assim, o direito ao voto feminino foi conquistado no Reino Unido em 1918 (PINTO, 2010).

Nesse sentido, com a influência feminista europeia, a primeira onda do feminismo no Brasil também se baseou na luta pelo direito ao voto feminino, o que foi conquistado em 1932, com a promulgação do Novo Código Eleitoral brasileiro. Assim,

A partir de 1932, a mulher começou a aparecer na ordem da dominação, do mundo público, como uma *persona*, que deveria ser controlada. A ela foram atribuídos lugares permitidos e lugares proibidos. Estaria incluída em alguns discursos e excluída em outros. Isto aconteceu por força de dois vetores: a dinâmica da construção recente do Estado nacional no Brasil e do próprio capitalismo e pela força contrária construída pela luta das mulheres, em geral, e do feminismo, em particular. (PINTO, 2010, p. 19)

Com a Ditadura Militar de 1964, veio um momento de repressão total da luta política geral, no qual o feminismo teve que resistir bravamente para assegurar os direitos das mulheres. Assim, na década de 1970 intensificaram-se as manifestações feministas no Brasil e, com a redemocratização do país nos anos de 1980, teve início uma fase de grande agitação na luta pelos direitos das mulheres, trazendo temas importantes como violência, sexualidade,

direito ao trabalho, igualdade, direito à saúde materno-infantil, luta contra o racismo para a pauta política (PINTO, 2010).

O que mais movimentou a luta pelos direitos das mulheres nessa época foi a criação do Conselho Nacional da Condição da Mulher (CNDM), em 1984. Este conselho teve sua criação interdita antes do fim da ditadura militar. Quando esta acabou, as mulheres estavam mobilizadas e engajadas para sua criação, tendo obtido de Tancredo Neves o compromisso de que, caso ele fosse vitorioso nas eleições presidenciais, criaria o CNDM em âmbito federal. Tendo saído vencedor, mas falecido antes da posse, José Sarney, seu sucessor no cargo, levou adiante o projeto e criou o CNDM (PINTO, 2010).

Esse conselho teve grande importância para a Constituição de 1988, que contém vários dispositivos de garantia dos direitos femininos, pois se tornou instrumento de mobilização e criação denominado “lobby do batom”, por meio do qual o CNDM conseguiu incluir diversas das suas pautas na CRFB/88, que é uma das que mais garante direitos para as mulheres no mundo (IPEA, 2011).

Em 2003, no primeiro governo Lula, seguindo as concepções do CNDM – que tinha perdido força nos anos e governos anteriores – foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, que tinha status de ministério. A partir de então, houve uma crescente tendência na criação e garantia dos direitos das mulheres e um fomento da mulher no mercado de trabalho, com a

criação de Organizações Não-Governamentais (ONGs), focadas, principalmente, na intervenção junto ao Estado, a fim de aprovar medidas protetoras para as mulheres e de buscar espaços para a sua maior participação política. Uma das questões centrais dessa época era a luta contra a violência, de que a mulher é vítima, principalmente a violência doméstica. Além das Delegacias Especiais da Mulher, espalhadas pelo país, a maior conquista foi a Lei Maria da Penha (Lei n. 11 340, de 7 de agosto de 2006), que criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. (PINTO, 2010, p. 17)

Com relação ao direito ao trabalho e o acesso da mulher ao mercado de trabalho e à justiça, tem-se que também foi um processo gradual no qual a mulher foi ganhando cada vez mais espaço. O direito ao trabalho foi se consolidando com a criação da CLT e com a CRFB/88, além das diversas políticas públicas criadas ao longo dos anos, assim como o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Com relação ao acesso à justiça, temos que levar em consideração por exemplo, que com o surgimento desses direitos trabalhistas que protegem as mulheres, é notável que cada vez mais mulheres passam a integrar o mercado de

trabalho e conseqüentemente passam a litigar na justiça do trabalho para defenderem seus direitos (MARCONDES et al, 2003).

1.2 Divisão sexual do trabalho

Para analisar o papel da mulher no mercado de trabalho é importante destacar em que medida os papéis de gênero na sociedade estruturalmente afetam as relações de trabalho, partindo do pressuposto da divisão sexual do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é um tema complexo que deve ser estudado com certa delimitação de tempo e espaço. Os primeiros estudos surgiram na França e relatavam que havia uma massa de trabalho que era efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho era invisível e realizado não para elas mesmas, mas para outros. Esse era o trabalho doméstico, que não tinha remuneração, realizado somente em nome da natureza, do amor e do dever materno, além de que não era visto, nem reconhecido.

Assim, Hirata e Kergoat (2007) ao fazerem uma análise da divisão sexual do trabalho e como ele se desenvolveu e adquiriu novas formas ao longo dos tempos, constataram a necessidade de articular essa reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação de gênero para hierarquizar as atividades e os sexos.

Hirata e Kergoat definem divisão sexual do trabalho como sendo:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Nesse estudo, elas relatam que é necessário ir além, como analisar valorativamente cada trabalho, pois existem trabalhos de homens e de mulheres e princípios hierárquicos que valoram um mais que o outro.

No Brasil, há um modelo tradicional de divisão sexual do trabalho no qual há o “papel na família e papel doméstico assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de ‘provedor’ sendo atribuído aos homens. No ‘modelo de conciliação’: cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional” (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 603-604).

Sendo assim, temos que as mulheres exercem uma dupla jornada de trabalho, conciliando trabalho doméstico e trabalho fora de casa no mercado de trabalho e ainda, as que

possuem condições financeiras delegam o serviço à outras mulheres, enquanto que as que não possuem o mesmo privilégio têm que se desdobrar para conseguir conciliar tudo.

E, mesmo com essa dificuldade,

o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 607).

O que confirma a tese de que as mulheres em todas as posições sociais estão submetidas à ideia de que são das mulheres o dever de cuidado com os serviços domésticos e criação dos filhos e até mesmo aquelas que delegam esse serviço são as responsáveis pela delegação, enquanto que, socialmente falando, os homens não são compelidos em momento algum a exercerem essa função ou a se preocuparem com isso.

Uma das principais contribuições para esse tema é de Laís Wendel Abramo em sua tese de doutorado (2007) sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho e a evolução das políticas de emprego e de igualdade de gênero no Brasil, na qual a autora retrata as imagens de gênero, que são basicamente como o mundo empresarial vê homens e mulheres e como isso influencia nas políticas de recrutamento, demissão, remuneração, treinamento, e promoção. Nesse sentido,

As imagens referentes às mulheres trabalhadoras estão marcadas por muitos mitos e preconceitos. Por exemplo, frequentemente elas são associadas no imaginário empresarial, a altas taxas de absenteísmo, impontualidade e rotatividade, sem que, na maioria dos casos, haja qualquer comprovação empírica da validade de tais associações. Os direitos relacionados à proteção da maternidade, tais como licença-maternidade, estabilidade da gestante, salário maternidade, direito à creche e horários dedicados à lactância, são relacionados diretamente a maiores custos de mão-de-obra feminina, em circunstâncias em que, em geral, a maior parte desses custos é de responsabilidade do Estado e não das empresas [...] (ABRAMO, 2007, p. 60-61).

Essas associações se dão devido à imagem de que o papel da mulher é de cuidadora e reprodutora, portanto, deve se ater ao âmbito doméstico. Atualmente, por exemplo temos a imagem da “super-mãe” que é aquela que cria seus filhos sozinha e ainda trabalha fora de casa, mas o que temos que analisar é que, se o homem fizesse o papel de pai, talvez a mulher não precisaria se desdobrar entre trabalhar fora, trabalho doméstico e criação dos filhos. Sendo assim, faz-se importante a igualdade de gênero não só no âmbito exterior, mas também no lar.

1.3 Capitalismo, neoliberalismo e globalização

Além da divisão sexual do trabalho é importante destacar os efeitos do capitalismo, do neoliberalismo e da globalização para os papéis de gênero e seus efeitos nas relações de gênero, e ainda salientar em que medida esses três fatores afetam o mercado de trabalho com relação à mulher.

Helena Hirata faz um estudo da correlação entre globalização neoliberal sob uma perspectiva de gênero, analisando as relações de trabalho. Nesta perspectiva ela preleciona que:

Um indício de desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades, tanto na França quanto no Brasil e têm poucas perspectivas de promoção [...] Se as taxas de atividade aumentam, os empregos criados são vulneráveis e precários, com o desenvolvimento do trabalho informal no Sul. No Brasil, observa-se um aumento dessa informalidade no período recente. (HIRATA, 2015, p. 06-07)

Portanto, temos que o desemprego feminino é maior que o masculino, além de as mulheres ganharem menos que os homens e figurarem nos empregos de menores condições, o que vem crescendo com o trabalho informal e se acentuou com a Reforma Trabalhista, que flexibilizou as leis, bem como fomentou a terceirização. Todo esse processo impacta diretamente no mercado de trabalho entre as mulheres, que são mais vulneráveis.

Um dos principais trabalhos precários realizados por mulheres é o emprego doméstico: “O exemplo paradigmático do trabalho precário é o emprego doméstico, sobretudo o emprego de diarista, majoritariamente exercido sem vínculo empregatício, sem proteção social e sem direitos. 17% das mulheres brasileiras ocupadas são empregadas domésticas” (HIRATA, 2015, pag. 10-11).

Ainda sobre os trabalhos domésticos, temos que esse número é maior em relação às mulheres porque

A atribuição do trabalho doméstico às mulheres permaneceu intacta em todas as regiões do mundo, com diferenças de grau na sua realização, dos modelos tradicionais aos modelos de delegação. A delegação às empregadas domésticas diaristas é muito mais importante no Brasil do que na França, pois se há cerca de 1,350 milhão de mulheres trabalhando nos serviços domésticos e de cuidados na França (INSEE, Enquête Emploi, 2005), no Brasil, segundo o recenseamento da população de 2010, há sete milhões de pessoas no emprego doméstico, das quais cerca de 5% do sexo masculino (HIRATA, 2015, p. 15).

A divisão sexual do trabalho a qual a Helena Hirata se refere abrange a valoração do trabalho socialmente reconhecido em que o valor do trabalho masculino vem sempre superior ao feminino. Além disso, essa divisão sexual está relacionada a alguns aspectos, como o capitalismo, o neoliberalismo e a globalização. Nesse sentido, HIRATA (2005) faz um estudo sobre as transformações do trabalho: flexibilidade e precariedade, transformações do trabalho e gênero: emprego informal e de meio período, bipolarização do trabalho, bem como a importância dos movimentos sociais na garantia e luta por direitos.

A globalização, com os avanços tecnológicos, trouxe impactos diretos nas relações de trabalho, por exemplo, as “relações de emprego se tornam cada vez mais precárias com o aumento do desemprego de longa duração, formas instáveis de emprego e flexibilidade no uso da força de trabalho (HIRATA, 2005, p. 115).

Nancy Fraser faz um estudo relacionando capitalismo, neoliberalismo e feminismo e diz que:

[...] o feminismo e neoliberalismo divergem, em contraste, é sobre as formas pós-tradicionais de subordinação de gênero – coações na vida das mulheres que não adotam a forma de sujeição personalizada, mas surgem de processos estruturais ou sistêmicos nos quais as ações de muitas pessoas são mediadas de forma abstrata ou impessoal. [...] Em que a responsabilidade tradicional das mulheres para o processo de criar e educar os filhos ajuda a moldar os mercados de trabalho que as desfavorecem, resultando em poder desigual no mercado econômico, o que, por sua vez, reforça e exacerba o poder desigual na família (FRASER, 2009, p.30).

Isto posto, temos que a perspectiva de gênero ajuda a moldar o mercado de trabalho, inclusive no neoliberalismo, que passa por processos de subordinação mediados pelo mercado e que deve ser um dos focos da crítica feminista, vez que as mudanças no quadro geral de economia e governo afeta diretamente a vida das mulheres, inclusive nas relações de trabalho.

Saffioti (1973) traz a relação do trabalho e da função da mulher (que é basicamente produção, sexualidade, reprodução e socialização) para funcionamento da sociedade capitalista. A autora reforça que não devemos levar em consideração somente a variável ideológica do sexo, mas também a base econômica. Nesse mesmo estudo, ela denuncia a divisão do trabalho, sendo as atividades subalternas e pouco valoradas para as mulheres e as relevantes e valorizadas para os homens. Segundo a autora:

Aparentemente, todavia, as sociedades capitalistas desenvolvidas são aquelas que mais projetam a mulher e seu trabalho. Mas, as mudanças operadas com o advento do capitalismo industrial não fizeram senão tornar evidentes as funções econômicas das mulheres que desempenham atividades econômicas fora do lar, obscurecendo, portanto, seu papel na agricultura e nas indústrias domésticas que antecederam o

regime das fábricas gigantescas, e, simultaneamente, marginalizar um grande contingente feminino da estrutura ocupacional (SAFFIOTI, 1973, p. 151).

Nesse sentido, a autora traz o trabalho doméstico com um caráter econômico e o papel da mulher como fundamental para o desenvolvimento do capitalismo, tanto com o trabalho doméstico como pela mão de obra barata e subalterna, que atua como equilíbrio da sociedade. Nesse mesmo estudo, ela denuncia que no âmbito público os salários são equiparados, mas que na iniciativa privada o salário da mulher é menor, ainda que exercendo a mesma função.

Além disso, vale ressaltar que “[...] é muito frequente a ideia de que os custos da mão-de-obra feminina são superiores aos custos da mão-de-obra masculina, apesar de as remunerações das mulheres serem, em média, bastante inferiores às dos homens (ABRAMO, 2007, p. 128). Isso faz com que se crie uma barreira para as possibilidades de acesso das mulheres a mais e melhores empregos.

Silvia Federici, em seu livro *Calibã e a Bruxa* (2004), faz uma análise sobre a mulher na Europa na idade média, no período de transição para o capitalismo, analisando historicamente e criticamente as relações de poder e gênero. Com relação ao trabalho e o mercado de trabalho, Federici (2004) analisa Marx e complementa este clássico autor quanto às questões de gênero e sobre como as relações de trabalho foram mudando em alguns aspectos e permanecendo em outros, bem como quanto a influência da Igreja em todo o processo.

Para Federici, “A criminalização do controle das mulheres sobre a procriação é um fenômeno cuja importância não pode deixar de ser enfatizada, tanto do ponto de vista de seus efeitos sobre as mulheres, quanto por suas consequências na organização capitalista do trabalho” (FEDERICI, 2004, p. 166). Ou seja, nesse período, para o capitalismo era essencial que a mulher procriasse, afinal os meios de produção estavam precisando de mão-de-obra, assim, quanto mais as mulheres tinham filhos, melhor era para a sociedade capitalista.

Para o capitalismo a mulher deveria ter o papel que melhor contribuísse para a garantia desse sistema econômico, não importando os direitos das mulheres e tampouco suas vontades. Assim, no ambiente privado, era papel da mulher procriar e, no público, lhe eram designados os subempregos, com baixa remuneração e sem muitas garantias.

Ademais, insta ressaltar que “a família surgiu no período de acumulação primitiva também como a instituição mais importante para a apropriação e ocultamento do trabalho das mulheres” (FEDERICI, 2004, p. 175). Esse processo se deu através do mercado, instrumento para a privatização das relações sociais e, sobretudo, para a propagação da disciplina capitalista e da dominação patriarcal.

Portanto, a aliança do poder familiar exercido pelo homem e da função de reprodução da mulher fez com que a sociedade capitalista se desenvolvesse às custas do silenciamento e apropriação da força de trabalho feminina. “Encontram-se aí, as dificuldades impostas desde a sua forma de inserção no mundo do trabalho, que passa por baixos salários, ocupação de postos precários, discriminação na contratação e ascensão profissional” (TURATTI, 2017).

1.4 Direito do Trabalho Feminino e Reforma Trabalhista

Com o governo de Getúlio Vargas e a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943, vários direitos trabalhistas foram conquistados e assegurados, inclusive os relacionados às mulheres. Entretanto, somente em 1988 com a promulgação da Constituição Federal, foi que a igualdade material entre homens e mulheres foi instituída e constitucionalmente garantida².

Nesse sentido, temos que,

A Constituição de 1988 contém avanços significativos no sentido da promoção dos direitos da mulher e da igualdade de gênero: instituiu um marco normativo igualitário para homens e mulheres no âmbito da sociedade conjugal, reconhece a violência intrafamiliar como uma questão de governo, afirma o direito à livre escolha no âmbito da reprodução e avança na garantia de direitos no âmbito do trabalho, incluindo o trabalho doméstico, a mulher rural, a extensão da licença maternidade de 90 para 120 dias e a instituição da licença paternidade de 5 dias (ABRAMO, 2007, p. 268).

Isso significa que constitucionalização da igualdade entre os gêneros se aplica a vários aspectos da relação de emprego, “como, por exemplo, em relação à capacidade para trabalhar e celebrar contrato de trabalho, ao cumprimento de jornada de trabalho igual e ao recebimento do mesmo salário para trabalho de igual valor” (ROMAR, 2018, p. 777).

Não obstante, consoante já discorrido anteriormente, e como é de conhecimento público geral e notório, as mulheres ainda se encontram em um grau de vulnerabilidade que torna necessário adotar políticas públicas para proteção e garantia de seus direitos devido ao fato de que vivemos em uma sociedade machista e patriarcal e que isso afeta diretamente a vida das mulheres em todos os âmbitos.

² “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)” (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)

Afinal, “nem a igualdade perante a lei impede práticas discriminatórias, nem a existência de um sistema de acesso ao direito e justiça laborais, só por si, evita as situações de procura suprimida de tutela judicial” (FERREIRA, 2005, p. 24).

A Lei e a Constituição Federal garantem que “é expressamente proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil [...]” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1135). Todavia, a própria lei da Reforma Trabalhista tentou flexibilizar normas, por exemplo autorizando gestantes a trabalhar em locais insalubres e várias outras medidas que prejudicam as mulheres no mercado de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, reformou alguns pontos da CLT e logo no início de sua vigência sofreu alterações por parte do STJ e STF, sendo a principal delas, no que se trata de direito da mulher, a derrubada de um trecho da Reforma que permitia que mulheres grávidas e lactantes trabalhassem em atividades insalubres em algumas situações. O STF, ao julgar a ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) nº 5938, proibiu que essas mulheres trabalhassem em locais insalubres em quaisquer circunstâncias. Referida ação foi proposta pela CNTM (Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos) contra o trecho da reforma que instituía o seguinte:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Ou seja, antes da vedação, a Reforma Trabalhista lecionava que para a gestante ser afastada de atividades insalubres, deveria ter um atestado emitido por seu médico de confiança recomendando o afastamento. Esse foi o primeiro trecho da reforma derrubado pelo Supremo, pois sabiamente entendeu-se que era uma dupla violação de direitos, da mãe e da criança, e um retrocesso social, uma vez que foram e são anos de luta na garantia dos direitos da mulher e esse dispositivo da reforma veio em contrário a tudo aquilo que estava sendo construído no ordenamento jurídico e na sociedade.

Outrossim, a Reforma Trabalhista revogou o artigo 384 da CLT, que previa o direito de a empregada gozar de quinze minutos entre o fim de sua jornada normal e início da sua jornada extraordinária. O dispositivo visava proteger a saúde, a segurança e a higidez física da

empregada e inclusive foi submetido ao controle de constitucionalidade exercido pelo STF, que julgou que tal dispositivo era constitucional diante da jurisprudência consolidada nesse sentido. Assim, com a revogação desse dispositivo a mulher passou a ter que emendar a carga horária normal com as horas que fizer extra sem o intervalo de quinze minutos.

Pouco tempo depois da Reforma Trabalhista entrar em vigor, em 2018, o IPEA dedicou-se a coordenar o processo governamental de adaptação das metas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) às prioridades do Brasil, considerando as estratégias, planos e programas nacionais e os desafios do país para garantir o desenvolvimento sustentável na próxima década. Junto a isso, o Estado foi forçado a integrar políticas públicas de proteção à mulher e ao trabalho da mulher, até porque a Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu normas de proteção especial ao trabalho da mulher, objetivando a efetividade e igualdade dos direitos, com relação “à inserção no mercado de trabalho, à não discriminação no trabalho, à proteção à gestação e à maternidade e ao respeito às suas características físicas” (ROMAR, 2018, p. 777).

No Brasil, a Vara do Trabalho é a primeira instância das ações de competência material da Justiça do Trabalho, que apresenta competência, entre outras, para julgar os conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho. Os litígios, e sua maioria, chegam à Vara do Trabalho na forma de Reclamação Trabalhista. Esses órgãos do Poder Judiciário trabalhista são, em geral, compostos por um Juiz do Trabalho titular e um Juiz do Trabalho substituto. Nesse sentido, a Vara do Trabalho é um importante órgão na proteção e garantia de direitos trabalhistas e conseqüentemente, um órgão extremamente importante na garantia e proteção dos direitos das mulheres. Isto posto, veremos nos capítulos seguintes como esse órgão do Judiciário tem atuado no que diz respeito às mulheres e de que forma tem entendido a proteção da mulher no mercado de trabalho com seus direitos e garantias trabalhistas.

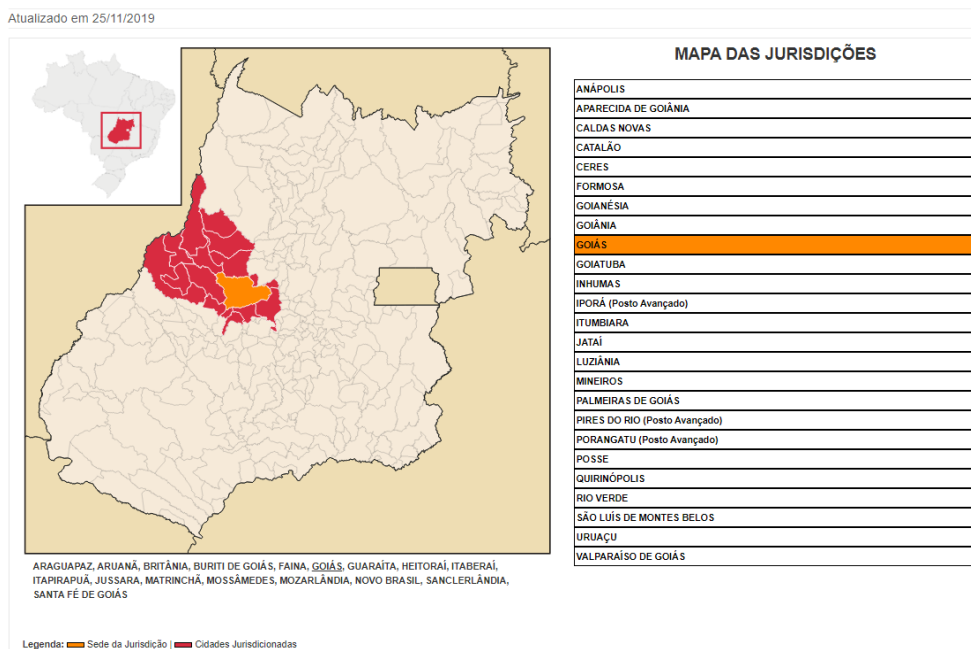
CAPÍTULO 2 – A REALIDADE DEMOGRÁFICA INJUSTA DAS MULHERES NO TERRITÓRIO DA VARA DO TRABALHO DE GOIÁS: perfil socioeconômico, etário, racial e educacional

Neste capítulo iremos descrever a demografia das mulheres nas cidades sujeitas à jurisdição da Vara do Trabalho de Goiás, enfatizando o perfil socioeconômico, etário, racial, e educacional e refletir sobre as injustiças reveladas pelos dados obtidos. Para tanto, serão utilizados os dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Instituto Mauro Borges de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (IMB), principalmente através da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/MTE), que é produzida anualmente.

2.1 Abrangência territorial da Vara do Trabalho de Goiás

A Vara do Trabalho de Goiás atende dezessete municípios, sendo eles Araguapaz, Aruanã, Britânia, Buriti de Goiás, Faina, Goiás, Guaraíta, Heitoraiá, Itaberaí, Itapirapuã, Jussara, Matrinchã, Mossâmedes, Mozarlândia, Novo Brasil, Sanclerlândia e Santa Fé de Goiás.

Figura 01: Mapa - territórios dos municípios atendidos pela VT Goiás



Fonte: <http://www.trt18.jus.br/portal/institucional/varas-do-trabalho/interior/>. Acesso em 16 de junho de 2020.

Esses municípios estão dispostos em duas mesorregiões – Centro e Noroeste – e seis microrregiões – Anápolis, Anicuns, Ceres, Iporá, São Miguel do Araguaia e Rio Vermelho, e sua população está distribuída da seguinte forma:

Tabela 01: Regionalização e população dos municípios atendidos pela Vara do Trabalho de Goiás

MUNICÍPIO	MESORREGIÃO	MICRORREGIÃO	Nº DE HABITANTES
Araguapaz	Noroeste	Rio Vermelho	7.510
Aruanã	Noroeste	Rio Vermelho	7.496
Britânia	Noroeste	Rio Vermelho	5.509
Buriti de Goiás	Centro	Anicuns	2.560
Faina	Noroeste	Rio Vermelho	6.983
Goiás	Noroeste	Rio Vermelho	24.727
Guaraíta	Centro	Ceres	2.376
Heitoraí	Centro	Anápolis	3.571
Itaberaí	Centro	Anápolis	35.371
Itapirapuã	Noroeste	Rio Vermelho	7.835
Jussara	Noroeste	Rio Vermelho	19.153
Matrinchã	Noroeste	Rio Vermelho	4.414
Mossâmedes	Centro	Anicuns	5.007
Mozarlândia	Noroeste	São Miguel do Araguaia	13.404
Novo Brasil	Centro	Iporá	3.519
Sanclerlândia	Centro	Anicuns	7.550
Santa Fé de Goiás	Noroeste	Rio Vermelho	4.762
<u>Fonte: IBGE/ Elaboração própria</u>			

Sendo assim, levando em consideração que a Vara do Trabalho de Goiás atende às regiões que perfazem um terço do território total do estado de Goiás, será necessário analisar a demografia das mulheres no território do estado como um todo. A Vara do Trabalho de Goiás, portanto, atende municípios com características socioeconômicas distintas em um território muito amplo. Para exemplificar essa diversidade, enfatiza-se que em Mozarlândia a economia basicamente gira em torno da pecuária, principalmente devido à instalação do frigorífico da empresa JBS Friboi, e em Itaberaí o marco da economia é a indústria Super Frango da São Salvador Alimentos, que exporta produtos granjeiros para diversos países. Entretanto, em municípios como Faina e Sanclerlândia, a economia é basicamente rural,

advinda da agropecuária, e, em municípios como Goiás e Aruanã, a economia está baseada no turismo e no comércio local.

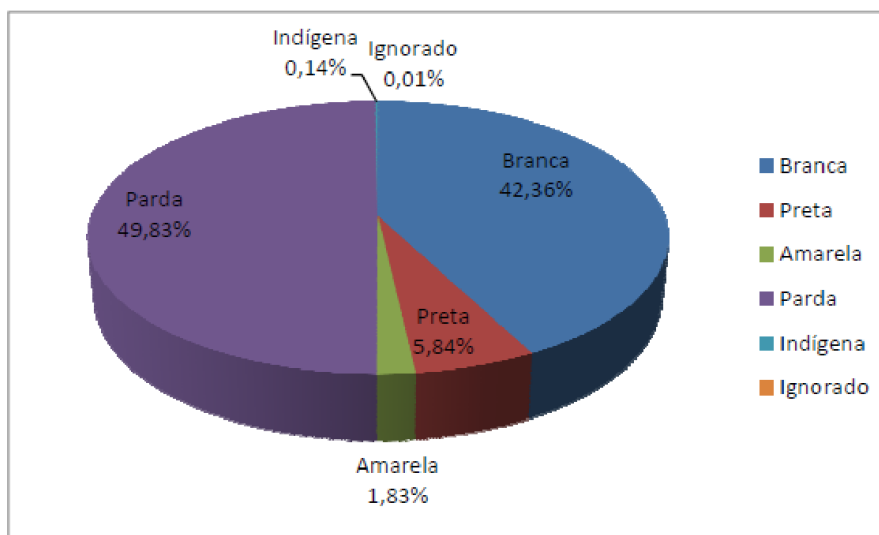
2.2 Perfil socioeconômico, etário, racial, e educacional da população feminina do estado de Goiás

De acordo com o Censo de 2010 do IBGE, o estado de Goiás possuía 6.003.788 de habitantes, sendo que as mulheres representavam 50,34% de toda a população. No total de 3.022.161, a maioria delas (91,21%) vivia nas áreas urbanas. Já em 2020 a população goiana estimada, de acordo com o IBGE, é de 7.113.540, entretanto não forneceram a diferenciação entre homens e mulheres e população rural e urbana.

Ainda de acordo com o Censo 2010 do IBGE, o total de 1.505.845 mulheres – ou 49,83% da população feminina – tinham a cor branca, e a etnia de menor representatividade em Goiás era a indígena, que correspondia em 2010 a apenas 0,14% de todas a mulheres.

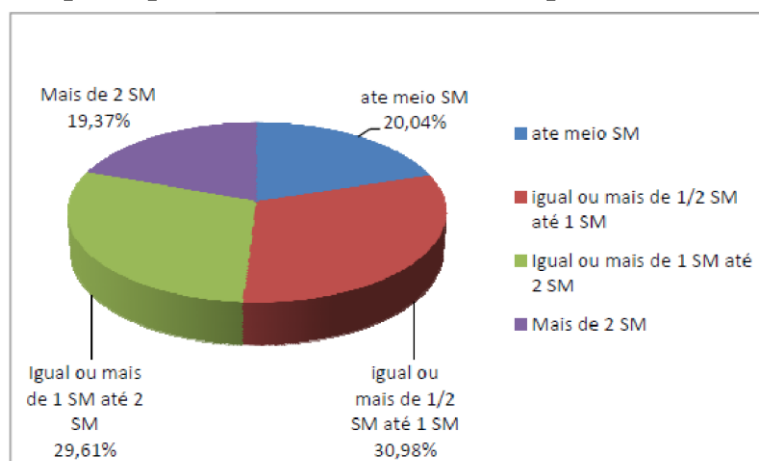
O gráfico a seguir representa a composição de gênero da chefia de domicílio no estado federado em análise:

Gráfico 01: Mulheres chefes de domicílio por raça ou cor – Goiás – 2010



Fonte: Microdados IBGE 2010
Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/ Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais - 2012

No próximo gráfico, é possível observar a renda *per capita* nos domicílios chefiados por mulheres no estado de Goiás, conforme Censo de 2010, no qual se apurou que em 20,04% dos lares a renda por pessoa era de apenas até meio salário mínimo, o que é muito pouco para a subsistência e custeio de itens básicos, como alimentação, saúde, educação, etc.

Gráfico 02: Renda per capita nos domicílios chefiados por mulheres – Goiás – 2010

Fonte: Microdados IBGE 2010
Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/ Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais - 2012

No RAIS de 2011 elaborado pelo IMB, verifica-se que, tanto em 2010 quanto em 2011, o grau de escolaridade dos homens era maior que o das mulheres até o ensino médio e que apenas no ensino superior a maioria de pessoas graduadas era de mulheres. Os homens correspondiam ao dobro ou mais em cada grau de escolaridade, com exceção do ensino superior incompleto (em que as mulheres, no total de 27.724 em 2010 e 29.290 em 2011, ultrapassaram os homens, que totalizaram 24.144 em 2010 e 25.151 em 2011) e do ensino superior completo (com 116.803 mulheres em 2010 e 124.255 em 2011, contra 67.646 homens em 2010 e 76.529 em 2011). Esses dados estão detalhados na tabela a seguir:

Tabela 02: Goiás, número de empregos formais, variação absoluta e relativa segundo gênero e grau de instrução

Grau de Instrução	2010			2011			Variação Absoluta			Variação Relativa		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	5.562	1.206	6.768	5.121	657	5.778	-441	-549	-990	-7,9%	-45,5%	-14,8%
Até 5ª Incompleto	46.224	14.311	60.535	47.555	14.610	62.165	1.331	299	1.630	2,9%	2,1%	2,7%
5ª Completo Fundamental	56.645	21.722	78.367	50.737	20.815	71.552	-5.908	-907	-6.815	-10,4%	-4,2%	-8,7%
6ª a 9ª Fundamental	94.021	42.878	136.899	89.720	39.080	128.800	-4.301	-3.798	-8.099	-4,6%	-8,9%	-5,9%
Fundamental Completo	109.142	52.875	162.017	110.945	54.526	165.471	1.803	1.651	3.454	1,7%	3,1%	2,1%
Médio Incompleto	107.084	67.641	174.725	107.485	68.291	175.776	401	650	1.051	0,4%	1,0%	0,6%
Médio Completo	253.469	201.548	455.017	289.186	227.474	516.660	35.717	25.926	61.643	14,1%	12,9%	13,5%
Superior Incompleto	24.144	27.724	51.868	25.151	29.290	54.441	1.007	1.566	2.573	4,2%	5,6%	5,0%
Superior Completo	67.646	116.803	184.449	76.529	124.255	200.784	8.883	7.452	16.335	13,1%	6,4%	8,9%
Total	763.937	546.708	1.310.645	802.429	578.998	1.381.427	38.492	32.290	70.782	5,0%	5,9%	5,4%

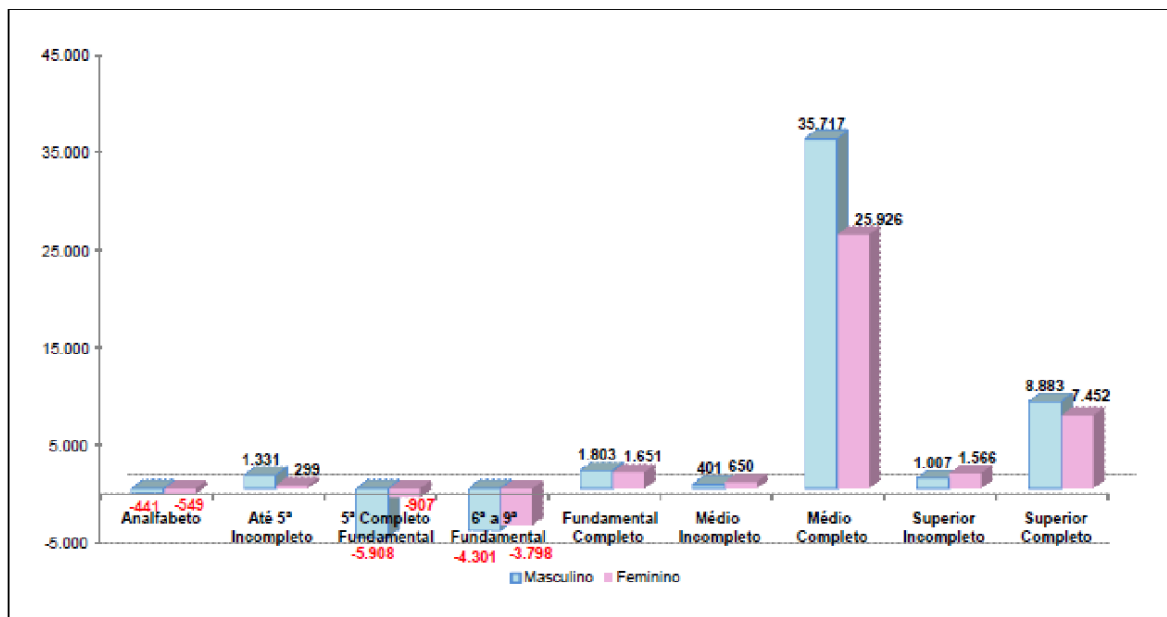
Fonte: RAIS 2011

Elaboração: Segplan-GO/IMB – Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais – 2012

É possível explicar esses números com o fato de que, conforme já vimos anteriormente, as mulheres recebem menos que os homens ainda que exercendo a mesma função. Assim, as mulheres são levadas a buscarem no ensino superior a expectativa e a possibilidade de aumento de remuneração.

Nesse sentido, vejamos a seguir o gráfico com o número de empregos formais de acordo com o gênero e grau de escolaridade, no qual é possível observar que mesmo as mulheres sendo maioria no ensino superior, quando se trata de mercado de trabalho nos postos ocupados por pessoas com ensino superior completo, elas continuam sendo minoria.

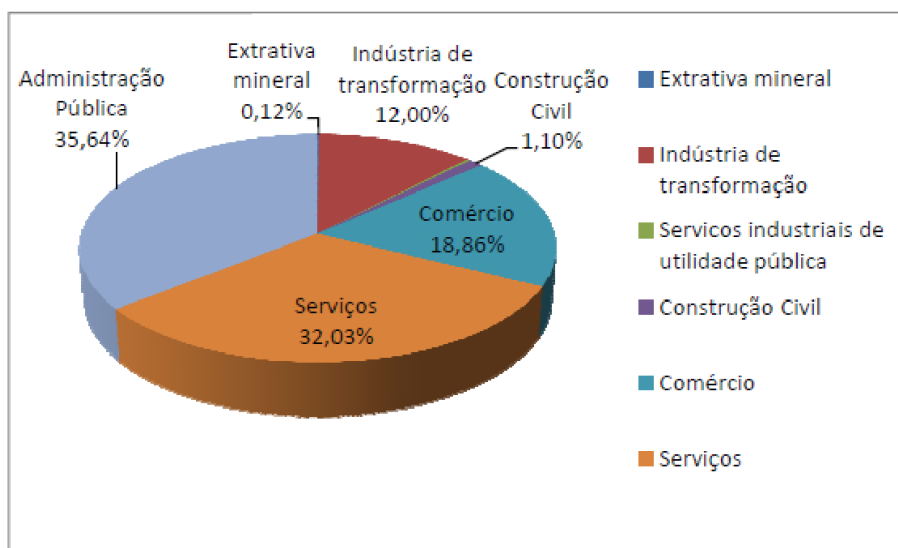
Gráfico 03: Goiás, variação absoluta do número de empregos formais segundo gênero e grau de instrução em 2011



Fonte: RAIS 2011

Elaboração: Segplan-GO/IMB – Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais – 2012

Outro dado importante são os setores produtivos ocupados por mulheres. No gráfico a seguir é possível observar que a maioria delas ocupa cargos na administração pública e no setor de serviços, e uma parcela considerável se encontra no comércio e na indústria de transformação, enquanto que apenas 0,12% das mulheres trabalham com atividade extrativa mineral e 1,10% trabalham com construção civil.

Gráfico 04: Mulheres ocupadas por setor produtivo – Goiás – 2011

Fonte: Rais/2011

Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/ Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais - 2012

Tabela 03: Mulheres por rendimento médio por setor produtivo- Goiás - 2011 (em R\$)

Sector produtivo por gênero	Homem	Mulher	Razão ¹
Extrativa mineral	2.521	2.196	0,87
Indústria de transformação	1.455	983	0,68
Serviços industriais de utilidade pública	4.342	3.691	0,85
Construção Civil	1.324	1.368	1,03
Comércio	1.157	949	0,82
Serviços	1.526	1.273	0,83
Administração Pública	2.667	1.997	0,75
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	1.180	852	0,72
Total	1.608	1.429	0,89

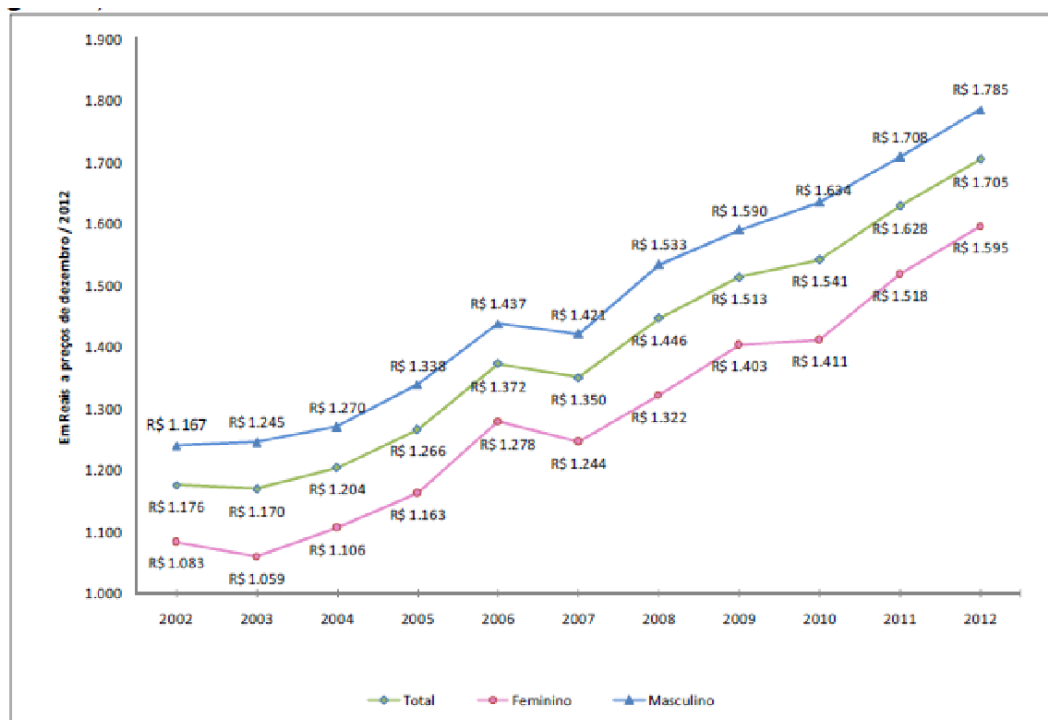
¹ Razão entre o ganho médio feminino e o ganho médio masculino.

Fonte: Microdados IBGE 2010

Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/ Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais – 2012

Na tabela acima foi comparado o rendimento médio entre homens e mulheres em cada setor produtivo e consta que em todos os setores, exceto na construção civil, a mulher recebia menos que os homens. No gráfico a seguir consta que de 2002 a 2012 as mulheres sempre receberam menos que os homens, permanecendo inalterado com o passar dos anos e se tornando cada vez mais recorrente.

Gráfico 05: Remuneração média em valores atualizados a 31/12/2012, segundo gênero, em Goiás – 2002-2012



Deflator: INPC – Valores atualizados para 31/12/2012.

Fonte: RAIS 2012

Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais.

As informações acima relacionadas demonstram que, em 2012, os rendimentos médios dos homens e das mulheres registraram aumentos reais diferentes (3,90% para os homens e 4,42% para as mulheres). Insta mencionar que em 2002 as mulheres recebiam 7,2% a menos que os homens e que em 2012 essa diferença cresceu para 12,53%. Entretanto, o maior aumento da remuneração média real para as mulheres fez com que diminuísse a diferença salarial entre os gêneros, sendo que, em 2011, o gênero masculino recebia 12,53% a mais, reduzindo a diferença para 11,94% em 2012.

Ainda, ao comparar a evolução da remuneração média das mulheres e dos homens desde 2002 até 2012, é possível verificar que a diferença salarial entre os gêneros oscilou de 17,58% a 11,94% e sempre com a remuneração da mulher inferior à do homem.

A tabela a seguir nos mostra detalhadamente os dados referentes ao período de 2012 a 2017 comparando o gênero, o grau de escolaridade e o tipo de vínculo.

Tabela 04: Vínculos empregatícios de Goiás por características pessoais e tipo de vínculo (2012-2017)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Masculino	841.207	855.035	860.394	844.185	809.702	840.071
Feminino	608.858	654.360	654.138	657.212	636.241	675.351
Analfabetos	6.054	5.571	5.457	5.635	5.294	4.913
Até 5ª Incompleto	60.885	59.322	54.510	48.914	43.458	42.848
5ª Completo	68.644	58.551	50.966	41.674	35.522	34.146
Fundamental						
6ª a 9ª Fundamental	127.164	122.684	113.951	106.881	96.117	93.199
Fundamental						
Completo	163.523	162.062	158.138	149.496	136.022	137.415
Médio Incompleto	175.667	171.215	163.491	141.693	129.167	127.714
Médio Completo	571.113	627.032	658.978	669.953	653.665	704.930
Superior Incompleto	55.702	55.776	53.727	51.297	48.639	50.577
Superior Completo	217.251	242.200	249.701	278.783	290.782	311.127
Mestrado	3.246	3.866	4.342	4.810	4.940	5.742
Doutorado	816	1.116	1.271	2.261	2.337	2.811
Tipo de Vínculo						
CLT	1.099.203	1.133.895	1.156.145	1.137.845	1.097.085	1.115.297
Estatutário	239.888	243.068	237.818	242.098	242.541	270.299
Estatutário RGPS	16.412	16.580	19.657	19.514	18.730	18.311
Estatutário não Efetivo	51.149	68.719	53.725	53.888	38.634	58.871
Avulso	2.098	1.949	2.155	1.834	1.511	1.100
Temporário	8.723	5.190	8.373	4.140	5.297	7.158
Aprendiz	12.922	13.685	15.267	15.236	14.969	15.840
Diretor	342	292	229	203	216	213
Contrat Prazo						
Determinado	479	679	864	1.386	1.569	2.480
Contrat TMP						
Determinado	669	1.099	823	885	758	751
Contrat Lei Estadual	16.068	19.955	15.564	20.129	22.243	21.614
Contrat Lei Municipal	2.112	4.284	3.912	4.239	2.390	3.488
Parcial	-	-	-	-	-	3.424
Intermitente	-	-	-	-	-	106

Fonte: MTb/RAIS.

Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais.

Logo na primeira informação que a tabela traz é possível observar que em todos os anos os homens foram maioria quando se trata de vínculo empregatício. O grau de escolaridade com o maior número de vínculo empregatício é de pessoas com ensino médio

completo e uma pequena minoria de pessoas com doutorado. Um dado super importante trazido na tabela é que a grande maioria dos goianos possuem vínculo empregatício regido pela CLT, seguido por funcionários da administração pública.

Seguindo o mesmo intervalo de tempo analisado, a tabela a seguir dispõe dos dados referentes à remuneração média real.

Tabela 05: Remuneração média real de Goiás por características pessoais (2012-2017)*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Masculino	2.414,52	2.429,89	2.510,01	2.464,84	2.494,64	2.572,28
Feminino	2.077,34	2.137,59	2.174,95	2.152,57	2.217,81	2.328,76
10 a 14	516,96	514,55	489,30	477,33	511,94	500,89
15 a 17	762,40	774,52	760,23	703,38	666,93	668,68
18 a 24	1.356,05	1.395,99	1.418,31	1.362,71	1.361,34	1.395,02
25 a 29	1.907,35	1.949,88	2.007,16	1.937,62	1.932,85	1.971,73
30 a 39	2.327,66	2.381,39	2.474,10	2.432,58	2.466,30	2.556,64
40 a 49	2.783,17	2.737,08	2.791,80	2.733,13	2.772,33	2.883,57
50 a 64	3.197,12	3.186,06	3.209,24	3.120,65	3.133,67	3.187,28
65 ou mais	3.446,94	3.501,99	3.647,48	3.488,67	3.650,08	3.797,92

Fonte: MTb/RAIS.

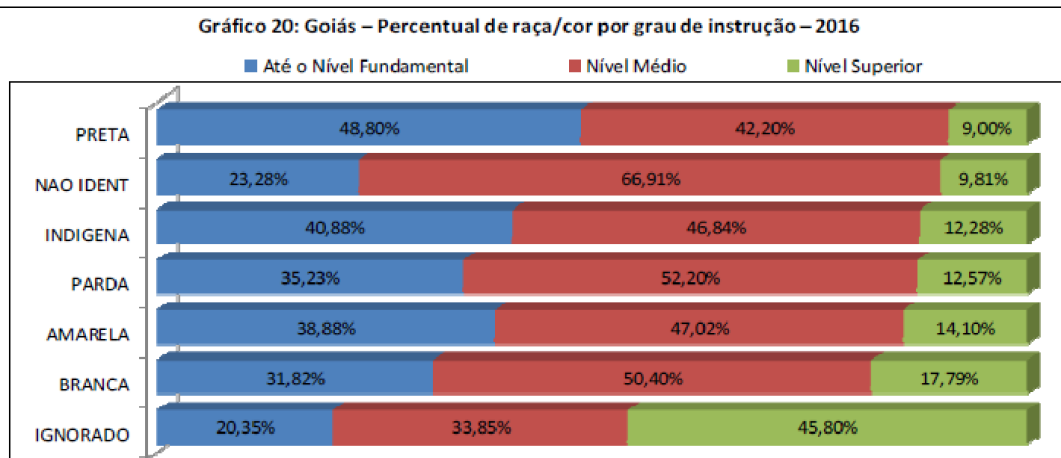
Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/Gerência de Estudos Socioeconômicos e Especiais.

* Deflator INPC de 2017.

Assim, verifica-se que a remuneração masculina permanece superior à feminina ao longo dos anos analisados e a remuneração vai aumentando na medida em que a faixa etária também vai aumentando, ou seja, quanto mais velha a pessoa, maior o seu rendimento.

Com relação à raça/cor, o gráfico seguinte do RAIS de 2016 traz os dados que comparam o grau de escolaridade e demonstra que o de pessoas brancas é maior que o de pessoas pretas. Enquanto 42,2% das pessoas pretas possuem ensino médio e 9% possuem ensino superior, 50,5% das pessoas brancas possuem ensino médio e 17,79% possuem ensino superior.

Gráfico 06: Goiás - percentual de raça/cor por grau de instrução – 2016

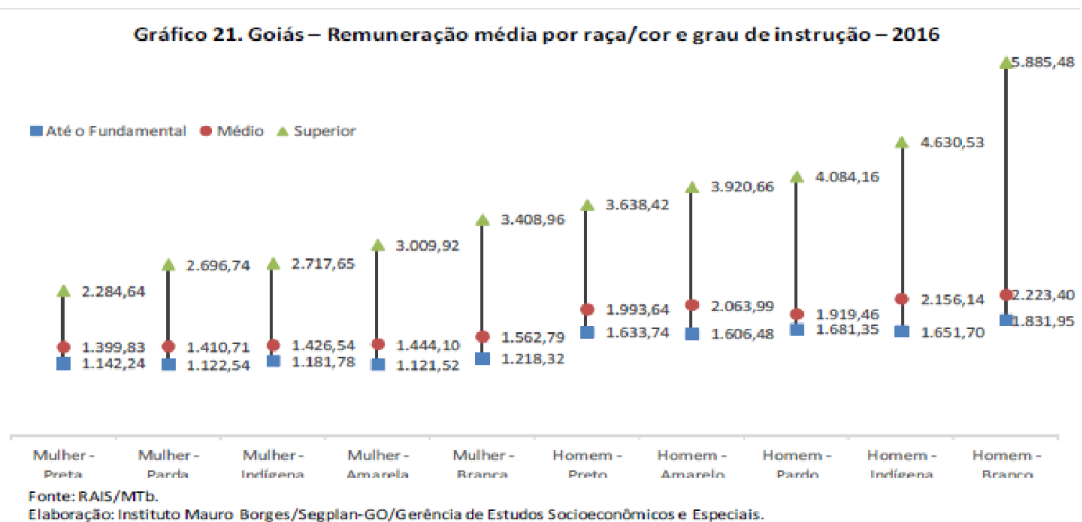


Fonte: RAIS/MTb.

Elaboração: Instituto Mauro Borges/Segplan-GO/Gerência de Estudos Socioeconômicos e Espedais.

O mesmo estudo traz o cruzamento de dados referentes à remuneração média por raça/cor e grau de instrução.

Gráfico 07: Goiás - Remuneração média por raça/cor e grau de instrução – 2016



De acordo com o IMB, na escala de remuneração média, as mulheres ganhavam menos que os homens em todos os níveis de escolaridade. As mulheres de cor amarela com nível fundamental possuíam a menor remuneração média da escala e os homens de cor branca e grau de instrução superior tinham a maior remuneração média.

A maior disparidade entre os rendimentos médios recebidos pelos trabalhadores goianos ocorre entre pretos e brancos, sendo que o homem branco com escolaridade superior ganha 38,18% a mais que um homem preto com a mesma formação. No caso das mulheres,

essa diferença é de 32,98% a mais para as de cor branca. A diferença entre o homem branco e a mulher branca é de 42,08% a mais para o homem, enquanto que entre o homem preto e a mulher preta a diferença é de 37,21% a mais para o homem, com todos apresentando formação superior.

Nos anos de 2017 e 2018, o RAIS trouxe o número de empregos por escolaridade e gênero no qual demonstrou que o número de analfabetos diminuiu de um ano para outro, enquanto que o número de pessoas com doutorado aumentou:

Tabela 06: Número de empregos por escolaridade e gênero, Goiás (2017-2018)

Escolaridade	2017			2018		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Analfabeto	4.046	867	4.913	3.799	760	4.559
Até 5ª Incompleto	32.567	10.281	42.848	31.952	8.777	40.729
5ª Completo Fundamental	25.514	8.632	34.146	24.290	7.580	31.870
6ª a 9ª Fundamental	66.522	26.677	93.199	64.369	24.992	89.361
Fundamental Completo	88.663	48.752	137.415	81.969	41.139	123.108
Médio Incompleto	82.727	44.987	127.714	80.909	42.923	123.832
Médio Completo	400.238	304.692	704.930	415.957	303.762	719.719
Superior Incompleto	24.182	26.395	50.577	25.052	27.797	52.849
Superior Completo	111.664	199.463	311.127	114.013	197.213	311.226
Mestrado	2.749	2.993	5.742	3.380	3.480	6.860
Doutorado	1.199	1.612	2.811	1.645	1.890	3.535
Total	840.071	675.351	1.515.422	847.335	660.313	1.507.648

Fonte: RAIS/Ministério da Economia.

Elaboração: Instituto Mauro Borges/ Secretaria de Estado da Economia de Goiás - 2019.

Observa-se ainda, que o nível de escolaridade que obteve a maior representatividade em 2018 em Goiás foi o Ensino Médio Completo, uma vez que 47,74% dos ocupados concentravam-se nesta categoria. E, a segunda maior representatividade foi a do Ensino Superior Completo com 20,64%, sendo que nesta categoria a maioria dos trabalhadores é do sexo feminino com 13,08% do total geral.

O RAIS apontou que não obstante “haja mais mulheres com Ensino Superior Completo, 197 mil mulheres contra 114 mil homens, houve uma queda total no ano de 15.038 empregos entre 2017 e 2018 para elas contra um aumento de 7.264 postos de trabalho para os homens.” (IMB, 2019, pág. 3). Ou seja, além da remuneração feminina ser menor a sua presença no mercado formal de trabalho também é, ainda que elas possuam o maior grau de escolaridade.

2.3 Refletindo sobre os dados: as mulheres de Goiás e suas necessidades de redistribuição, reconhecimento e representação

Nancy Fraser faz um importante estudo dentro de teorias da justiça, no qual ela elenca que no enfrentamento das injustiças podemos nos valer de três tipos de medidas, chamadas por ela de remédios: a redistribuição, no combate à injustiça econômica; o reconhecimento, referente à injustiça cultural; e a representação, como forma de confrontar a injustiça política. Nesse sentido, a autora traz a redistribuição como a busca por igualdade econômica e maior equidade na distribuição de bens. Tendo em vista que a redistribuição é a mais intuitiva quando se trata de justiça, a concepção ampla de justiça não poderia deixar de abordar os aspectos redistributivos.

Reconhecimento, diferentemente, é um tema contemporâneo que surge a partir da demanda de certas categorias sociais, que não são alcançados pelas concepções de justiça universais, com a finalidade de terem as suas especificidades e suas diferentes trajetórias culturais e sociais levadas em consideração. Nancy Fraser acrescenta como terceira dimensão da justiça a representação, que vem com a finalidade de complementar as outras duas, na medida em que diz respeito à demanda por voz de grupos que não predominam e muitas vezes nem mesmo estão presentes nas estruturas representativas da organização social. (IPEA, 2011)

De acordo com a análise de dados realizadas anteriormente, verifica-se que a mulher se encontra prejudicada em todas as áreas, razão pela qual necessita dos três remédios trazidos por Fraser a fim de alcançar uma melhor justiça. Como visto, mesmo mulheres com maior poder econômico e maior índice de escolaridade recebem menos que o homem, ainda que para exercer a mesma profissão, isso impacta diretamente na questão econômica necessitando de redistribuição.

Além disso, como visto no capítulo anterior, a mulher sofre injustiças culturais dentro da nossa sociedade que é machista e patriarcal, necessitando, portanto, de reconhecimento. E, ainda, no campo político as mulheres são minorias, são silenciadas e com muitas de suas demandas ignoradas, razão pela qual se aplica a representação.

Com relação ao mercado de trabalho, esses três remédios seriam necessários para garantir às mulheres igualdade salarial, igualdade representativa nos diversos setores produtivos, acesso ao mercado de trabalho e à justiça. “Pessoas sujeitas à injustiça cultural e à injustiça econômica necessitam de reconhecimento e redistribuição. Necessitam de ambos para reivindicar e negar sua especificidade” (FRASER, 2006).

Nos dados analisados neste capítulo, verifica-se que mulheres negras, pardas e amarelas possuem menor índice de escolaridade e recebem menos que as mulheres brancas. Ainda que este trabalho não faça o devido recorte de raça, insta ressaltar essas diferenças e que “Gênero e ‘raça’ são paradigmas de coletividades bivalentes. Embora cada qual tenha peculiaridades não compartilhadas pela outra, ambas abarcam dimensões econômicas e dimensões cultural-valorativas. Gênero e ‘raça’, portanto, implicam tanto redistribuição quanto reconhecimento.” (FRASER, 2006)

Nesse sentido, a autora ressalta que a justiça “requer tanto redistribuição quanto reconhecimento; nenhum deles, sozinho, é suficiente”. (FRASER, 2007) E, ao acrescentar a representação como um dos remédios, a autora insere a necessidade também de as mulheres ocuparem o espaço político para que tenham suas demandas ouvidas e solucionadas.

As mulheres goianas assim como as mulheres no Brasil todo são heterogêneas, compostas por diversas raças, classes sociais, ocupam diferentes setores produtivos, são trabalhadoras cada qual com a sua especificidade, mas o comum entre elas é que todas possuem direito ao acesso à justiça e conseqüentemente direito ao acesso à justiça do trabalho, assim, veremos a seguir como tem se dado esse acesso das mulheres jurisdicionadas na Vara do Trabalho de Goiás.

CAPÍTULO 3 - A LITIGÂNCIA FEMININA NA VARA DO TRABALHO DE GOIÁS

3.1 Percurso Metodológico

Esta foi uma pesquisa exploratória, descritiva, de natureza quali-quantitativa que se utilizou dos dados disponibilizados pela Divisão de Estatística e Pesquisa do TRT-18, órgão para o qual solicitamos os seguintes dados:

1. Quantitativo de processos em curso na Vara do Trabalho de Goiás, entre os anos de 2010 e 2020, separados ano a ano, em que mulheres figurem nos pólos ativo e passivo, nas fases de conhecimento e de execução.
 - 1.1 Fase de conhecimento: 1-Recebidos por VT: Casos Novos por Distribuição, Casos Novos por Redistribuição, Outros; 2-Solucionados: Sentença, Acordo; 3-Baixados; 4-Pendentes de Baixa: Pendentes de Solução, Outros, Total.
 - 1.2 Fase de execução: Iniciadas; Recebidos de Outros Órgãos; Desarquivadas; Encerradas; Remetidos a Outros Órgãos; Arquivados Provisoriamente; Pendentes: Em Execução, Em Arquivo Provisório, Total;
2. Número de processos em que as partes femininas não eram assistidas por advogados ou advogadas;
3. Gênero dos profissionais de advocacia nos processos em que as partes femininas contaram com profissionais de advocacia;
4. Os assuntos demandados nas lides selecionadas;
5. Perfil socioeconômico, etário e racial dessas mulheres litigantes;
6. Número de processos em que os benefícios da assistência judiciária gratuita foram deferidos.

A Divisão enviou os dados em planilhas do Excel, em sua maioria na forma bruta, necessitando serem trabalhados e filtrados, para analisarmos os casos de mulheres que tiveram seus processos trabalhistas processados e julgados pela Vara do Trabalho de Goiás entre os anos de 2010 e 2020, até a data de 6 de novembro de 2020, quando os dados foram condensados e nos encaminhado para análise.

Para a delimitação do perfil de casos trabalhistas envolvendo mulheres, a amostra foi composta por todos os processos disponíveis de mulheres que acessaram a Justiça do Trabalho por meio da Vara do Trabalho de Goiás. O banco de dados analisados contém casos novos, sentenças, execuções e outras categorias que serão discriminadas ao longo deste capítulo.

Insta salientar que o filtro utilizado “parte feminino” não leva em consideração a discussão de gênero, o que é ser mulher e o que é feminino, tendo em vista que são os próprios advogados que fornecem a informação ao preencher o campo na protocolização da ação. Assim, não foi possível saber ao certo tal especificação, apenas reproduzimos a mesma nomenclatura utilizada pela Vara do Trabalho nos dados enviados, tendo em vista que o campo preenchido é denominado “sexo” e as opções são “masculino” e “feminino”.

Ressalte-se ainda, que durante todo o período analisado – 2010 a 2020 – a competência territorial da Vara do Trabalho de Goiás permaneceu a mesma e não sofreu nenhuma reestruturação capaz de alterar a análise de dados.

Na análise dos dados, os mesmos foram filtrados e selecionados para a obtenção das informações necessárias ao esclarecimento das categorias analisadas. Maiores esclarecimentos serão fornecidos no decorrer do capítulo em que as informações serão detalhadas, como por exemplo o filtro para analisar somente os processos envolvendo partes femininas. Toda a nomenclatura dispostas nas tabelas são reproduzidas igualmente ao que a Vara do Trabalho nomeou e nos enviou.

3.2 Perfil de gênero dos sujeitos processuais na Vara do Trabalho de Goiás

Como visto no capítulo anterior, a Vara do Trabalho de Goiás atende os municípios de Araguapaz, Aruanã, Britânia, Buriti de Goiás, Faina, Goiás, Guaraíta, Heitorai, Itaberaí, Itapirapuã, Jussara, Matrinchã, Mossâmedes, Mozarlândia, Novo Brasil, Sanclerlândia e Santa Fé de Goiás, totalizando dezessete cidades.

Atuam na Vara do Trabalho dois juízes, sendo o Juiz Titular César Silveira e a Juíza Auxiliar Andressa Kalliny de Andrade Carvalho. Sendo assim, a Vara do Trabalho de Goiás está dentro da média nacional, ao ter um juiz e uma juíza atuando, o que perfaz 50% para cada gênero, pois, de acordo com uma pesquisa do CNJ:

Na Justiça do Trabalho, a atuação das magistradas vem aumentando desde 1988, quando a participação feminina era de 37,3%. Durante os últimos dois anos as mulheres representaram 49,4% dos juízes em atividade e, em 2018, superou a metade do quadro, atingindo 50,5% quando avaliados somente os magistrados ativos. Com relação aos servidores, observa-se que as mulheres têm sido a maioria tanto em representação (52,9%) como na ocupação de funções de confiança e cargos comissionados (55,5%) e cargos de chefia (51,7%) nos últimos 10 anos [...] (CNJ, 2019)

Entretanto, ao analisar a quantidade de advogadas mulheres atuando nos processos há uma discrepância, conforme veremos a seguir.

Tabela 07: Presença processual feminina na VT Goiás - partes femininas - advogadas atuantes - casos novos³

ANO	Qtd. De Processos Analisados	Parte Feminino	Advogado Feminino
2.010	37	58	4
2.011	30	29	2
2.012	104	61	19
2.013	86	62	25
2.014	98	63	32
2.015	386	209	127
2.016	1.828	1.151	948
2.017	1.523	1.122	313
2.018	1.596	1.352	266
2.019	1.491	1.259	293
2.020	1.212	939	176
	8.391		

Fonte: Divisão de Estatística e Pesquisa do TRT-18

Observa-se que em 2010 apenas 10,81% dos processos analisados possuía mulher advogando no processo, enquanto que a quantidade de partes femininas era inclusive maior que a quantidade de processos. Já em 2016, subiu para 51,85% a quantidade de advogadas, mas voltou a diminuir nos anos subsequentes. No ano de 2020, temos 176 mulheres advogando em 1.212 processos o que perfaz 14,52%. Ou seja, de 2010 para cá a porcentagem média de mulheres advogando nos processos da Vara do Trabalho de Goiás foi de apenas 26,27%.

Com relação aos servidores da Vara do Trabalho tem-se que são dois assessores, um do sexo masculino e uma do sexo feminino, e doze servidores técnicos, sendo oito homens e quatro mulheres, conforme o quadro a seguir⁴:

³ Na referida tabela as partes dizem respeito apenas ao polo passivo e a quantidade de partes pode ser maior que a quantidade de processos analisados.

⁴ Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2020/07/TABELA-DE-PESSOAL-JUN-2020.pdf>>. Acesso em novembro de 2020.

Tabela 08: Servidores da VT Goiás

Código S	Nome Servidor	Situacao Funcional	Código FC CJ Atual
006710	MARCO AURÉLIO DE ALMEIDA	ANA JUD - JUDICIÁRIA	CJ-3 - DIRETOR DE SECRETARIA
010318	ELOÍSA OLIVEIRA CARVALHO	TÉC JUD - ADMINISTRATIVA	FC-2 - ASSISTENTE
009514	MÁRCIA JULIANA DA ROCHA	REQUISITADO	FC-2 - ASSISTENTE
012256	JOSÉ RAIMUNDO DE SOUZA JÚNIOR	TÉC JUD - ADMINISTRATIVA	FC-4 - SECRETÁRIO DE AUDIÊNCIA
162639	RAFAEL DE CASTRO FONSECA	TÉC JUD - ADMINISTRATIVA	FC-4 - SECRETÁRIO DE AUDIÊNCIA
002412	FÁBIO MARQUEZ DE CARVALHO	REQUISITADO	FC-5 - ASSISTENTE DE DIRETOR DE SECRETARIA
202889	RENATO HENRIQUE FIUME VIEIRA PIRES	ANA JUD - JUDICIÁRIA	FC-5 - ASSISTENTE DE JUIZ
007880	SÁLUA MORAIS TUM	TÉC JUD - ADMINISTRATIVA	FC-5 - ASSISTENTE DE JUIZ
010776	ALINE MACHADO SILVEIRA TORMIN	TÉC JUD - ADMINISTRATIVA	
012337	DÉBORA MIRANDA COELHO	ANA JUD - JUDICIÁRIA	
162779	LUCAS DE SOUSA CAVALCANTE	TÉC JUD - ADMINISTRATIVA	

203362	MARCELO FONSECA FÉLIX DE SOUSA	ANA JUD - JUDICIÁRIA	
202749	MAURI CLEINON SIQUEIRA DIAS	ANA JUD - JUDICIÁRIA - OF DE JUST AVALIADOR FEDERAL	
164194	RODRIGO ELIAS DA SILVA E SOUZA	ANA JUD - JUDICIÁRIA - OF DE JUST AVALIADOR FEDERAL	

Sendo assim, com nove homens e cinco mulheres trabalhando na vara do trabalho, o gênero feminino ocupa 35,71%, valor abaixo da média nacional, mas acima da média de advogadas atuando nos processos.

Se analisarmos a teoria da justiça de Nancy Fraser (2007), falta representatividade na Vara do Trabalho de Goiás levando em consideração as pessoas que atuam para o funcionamento do referido órgão, uma vez que não há igualdade de gênero. Para a autora é necessário representatividade para alcançar a justiça social.

3.3 Análise dos Processos e das Fases Processuais

Os dados analisados a seguir foram fornecidos pela Divisão de Estatística e Pesquisa do TRT-18 na forma bruta, conforme detalhado anteriormente. A análise e a modulação dos dados foram feitas por nós e o período analisado compreende os anos de 2010 a 2020 (até a data de 6 de novembro deste ano, quando foram coletados os dados).

Tabela 09: Quantitativo de processos por fase - VT Goiás (2010-2020)

ANO	Casos Novos	Sentenças	Execuções iniciadas	Execuções encerradas	Arquivados Provisoriamente	Pendentes Soluc. - Conhec.
2010	3.187	1662	267	284	9	5476
2011	2.179	2372	808	790	81	6432
2012	2.680	2543	504	331	176	6094
2013	3.058	3233	321	542	227	6453
2014	2.396	2459	381	283	128	5250
2015	1.708	1712	130	209	89	5531
2016	1.846	1829	171	118	104	5050
2017	1.529	1615	213	151	215	4093

2018	1.609	1768	410	415	232	2770
2019	1.499	1575	200	245	41	2092
2020	1.218	1007	194	126	98	2131
TOTAL	22.909	21775	3599	3494	1400	51372

Na tabela anterior, é possível verificar que a quantidade de casos novos diminuiu progressivamente ano a ano a partir de 2013. A partir de 2018, logo depois de entrar em vigor a Lei n. 13.467 de 2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, as sentenças, execuções iniciadas e execuções encerradas aumentaram em quantidade, porém voltaram a diminuir nos anos seguintes.

Nas quatro tabelas abaixo relacionadas, o campo “Qtd. De Processos” demonstra a quantidade de processos analisados e não a quantidade de processos totais. A quantidade de processos totais está disposta na coluna nomeada “Processos no e-Gestão”. Além disso, insta salientar que com relação às partes diz respeito apenas ao polo ativo e a quantidade de partes pode ser maior que a quantidade de processos analisados. Fixadas essas ponderações, passaremos para a análise dos dados a seguir relacionados.

O protocolo da petição inicial na Vara do Trabalho é a porta de entrada da lide no sistema, assim, para a inserção da demanda no judiciário é necessário protocolar a ação trabalhista, que na tabela a seguir é retratada como “casos novos”.

Tabela 10: Casos novos - VT Goiás (2010-2020)

ANO	Qtd. De Processos	Qtd. Registros	Parte Feminino	Advogado Feminino	Justiça Gratuita	Menor Idade	Maior Idade	Processos no e-Gestão
2.010	37	137	58	4	57	19	56	3.186
2.011	30	117	29	2	29	17	69	2.179
2.012	104	404	61	19	66	23	52	2.680
2.013	86	341	62	25	84	18	65	3.058
2.014	98	418	63	32	73	14	114	2.395
2.015	386	1.268	209	127	250	26	68	1.707
2.016	1.828	6.393	1.151	948	2.021	17	88	1.844
2.017	1.523	4.872	1.122	313	1.263	4	90	1.529
2.018	1.596	5.056	1.352	266	1.540	16	82	1.603
2.019	1.491	4.581	1.259	293	1.465	8	80	1.498
2.020	1.212	3.881	939	176	1.033	5	78	1.215
	8.391							22.894
	37%							
Obs.:								
	Outros participantes em lide - 1 (solicitante de Justiça Gratuita)							
	Outros participantes em lide - 1 (solicitante de Justiça Gratuita)							

Aqui, é possível verificar que de 2010 até os dias atuais a porcentagem média de mulheres advogando nos processos da Vara do Trabalho de Goiás é de apenas 26,27%. Outro

dado interessante é que 93,92% dos processos possuem requerimento do benefício da justiça gratuita e 2,2% contêm menores de idade.

Insta ressaltar ainda que apenas 36,65% dos processos cadastrados no e-Gestão foram analisados para a produção da pesquisa, isso porque os filtros relacionados a sexo não são comumente apurados. No próprio e-mail enviado pelo setor de estatística fora nos informado que: “A solicitação ‘Perfil socioeconômico, etário e racial das mulheres litigantes’ não contém acurácia nos nossos sistemas, pois não são os campos principais das lides o que fazem que, por muitas vezes não sejam preenchidos.”

Isso significa, aparentemente, que, para a Vara do Trabalho de Goiás e a Justiça do Trabalho como um todo, a identificação do perfil de seus litigantes não é importante ou ao menos não é tão necessário, conforme veremos nas análises de dados a seguir. Talvez seja relevante começarmos a pensar medidas que mudem essa perspectiva e que os órgãos da Justiça Trabalhista passem a categorizar os litigantes para facilitar a identificação dos problemas e a solução de demandas específicas de cada grupo.

Seguindo, após a fase instrutória, o juízo publica a sentença, que dá fim à primeira instância do processo, podendo iniciar a execução ou recurso em segunda instância. Na tabela a seguir, iremos analisar dados quantitativos das sentenças prolatadas pela Vara do Trabalho de Goiás entre os anos de 2010 e 2020.

Tabela 11: Sentenças - VT Goiás (2010-2020)

ANO	Qtd. De Processos	Qtd. Registros	Parte Feminino	Advogado Feminino	Justiça Gratuita	Menor Idade	Maior Idade	Processos no e-Gestão
2.010	18	72	31	2	30	19	47	1.661
2.011	26	109	41	3	42	17	57	2.370
2.012	103	403	53	15	64	21	75	2.542
2.013	88	306	62	17	64	18	113	3.228
2.014	100	449	74	38	109	14	66	2.457
2.015	200	614	125	28	117	21	115	1.711
2.016	1.616	5.341	943	745	1.560	17	86	1.810
2.017	1.604	5.451	1.116	547	1.513	4	90	1.614
2.018	1.757	5.566	1.463	274	1.625	17	83	1.760
2.019	1.568	4.907	1.332	344	1.588	15	81	1.570
2.020	1.004	3.200	859	157	963	9	79	1.004
	8.084							21.727
	37%							

Na tabela acima, é possível verificar que a quantidade de processos analisados continua sendo bem inferior aos processos cadastrados no e-Gestão, perfazendo apenas

37,20%. Ainda, verifica-se que a quantidade de advogadas atuando nos processos permaneceu com a mesma média, agora perfazendo 26,84%.

Tendo em vista que em 94,94% dos processos em que as sentenças foram analisadas possuem beneficiários da justiça gratuita, presume-se que esse quantitativo foi o mesmo quantitativo de Decisões concedendo a justiça gratuita para os litigantes, o que é alto e nos informa, mesmo que indiretamente, o perfil socioeconômico das pessoas que acessam a justiça do trabalho. São trabalhadores hipossuficientes que demandam da justiça uma resolução para seus conflitos e a garantia de seus direitos trabalhistas.

Após o trânsito em julgado da sentença ou do acórdão, inicia-se a fase de cumprimento de sentença em que as execuções são iniciadas para de fato colocar em prática aquilo que foi determinado pelo juízo. Veremos nas tabelas a seguir as execuções iniciadas e encerradas.

Tabela 12: Execuções iniciadas - VT Goiás (2010-2020)

ANO	Qtd. De Processos	Qtd. Registros	Parte Feminino	Advogado Feminino	Justiça Gratuita	Menor Idade	Maior Idade	Processos no e-Gestão
2.010	2	4	1	-	1	53	53	266
2.011	23	83	34	2	31	20	40	790
2.012	67	270	35	10	45	18	75	504
2.013	84	271	46	16	58	21	54	319
2.014	89	355	67	26	91	19	72	375
2.015	44	158	20	12	32	21	71	130
2.016	112	411	52	18	59	21	86	169
2.017	212	943	150	134	265	20	90	213
2.018	391	1.603	286	204	462	5	81	410
2.019	197	786	195	86	253	19	72	200
2.020	191	768	180	60	229	19	75	194
	1.412							3.570
	40%							
Outros participantes em lide - 1 (solicitante de Justiça Gratuita)								

Tabela 13: Execuções encerradas - VT Goiás (2010-2020)

ANO	Qtd. De Processos	Qtd. Registros	Parte Feminino	Advogado Feminino	Justiça Gratuita	Menor Idade	Maior Idade	Média de Idade	Processos no e-Gestão
2.010	-	-	-	-	-	-	-	-	280
2.011	14	56	30	-	25	26	36	30	775
2.012	5	14	7	-	7	21	37	27	328
2.013	18	62	25	6	27	22	77	39	540
2.014	12	42	8	1	9	23	39	30	282
2.015	2	6	1	-	1	34	34	34	209
2.016	5	18	1	3	-	27	44	38	118
2.017	74	336	43	54	76	21	63	38	150
2.018	389	1.529	209	197	380	5	82	41	393
2.019	239	950	189	85	245	19	89	39	242
2.020	122	530	116	59	146	20	72	40	125
	880								3.442
	26%								
Outros participantes em lide - 1 (solicitante de Justiça Gratuita)									

Nas execuções podemos perceber que a quantidade de advogadas atuando nos processos aumentou em relação às outras fases do processo, sendo, nas execuções iniciadas, 40% dos casos assistidos por advogadas, e, nas execuções encerradas, 46,02%, ou seja, foi um aumento de 16,74% em relação aos casos novos em que atuam advogadas.

Contudo, com relação à quantidade de processos analisados o número permanece sendo bem inferior aos processos cadastrados no e-Gestão, mas houve um aumento com relação às execuções iniciadas quando comparado com as outras tabelas, sendo que 39,55% dos processos no e-Gestão foram analisados. Já com relação às execuções encerradas a porcentagem continua baixa, 25,56%.

3.4 Principais Demandas

Neste tópico será analisado quais as principais demandas das lides ajuizadas na Vara do Trabalho de Goiás. Para a análise foi necessário a aplicação do filtro “sexo feminino”, “somente parte”, significando que os processos analisados são referentes somente às partes femininas que integraram a lide. A planilha que nos foi enviada foi nomeada “Assuntos das demandas”.

Importante ressaltar que uma ação pode conter mais de uma demanda, ou seja, analisaremos a quantidade de demandas entre todos os processos e não necessariamente todos os processos em si, uma vez que a quantidade de demandas é maior que a quantidade de processos. Ressalte-se ainda, que os dados aqui analisados se referem a casos novos.

Com relação à solicitação que originou a abertura do processo trabalhista por parte de mulheres, identificou-se os seguintes grupos:

Tabela 14: Classificação dos assuntos mais demandados na VT Goiás (2010-2016)

	2010-2015	Quantidade		2016	Quantidade
1º	Aviso prévio	338	1º	Férias proporcionais	567
2º	Férias proporcionais	178	2º	Aviso prévio	555
3º	Décimo terceiro salário proporcional	172	3º	Décimo terceiro salário proporcional	485
4º	Multa do Artigo 477 da CLT	158	4º	Multa do Artigo 477 da CLT	458
5º	Multa de 40% do FGTS	121	5º	Multa de 40% do FGTS	452
6º	Multa do Artigo 467 da CLT	112	6º	Adicional de insalubridade	426
7º	Adicional de insalubridade	84	7º	Adicional de horas extras	413
8º	FGTS	74	8º	Multa do Artigo 467 da CLT	406
9º	Décimo terceiro salário	52	9º	Décimo terceiro salário	325
10º	Adicional de horas extras	33	10º	FGTS	312

Com os dados acima, é possível observar que as demandas são as mesmas mudando apenas de posição, entretanto, algumas delas ocupam inclusive a mesma posição, como “décimo terceiro salário proporcional”, “Multa do Artigo 477 da CLT”, “Multa de 40% do FGTS” e “Décimo terceiro salário”. O mesmo ocorre nos anos seguintes conforme veremos a seguir.

Tabela 15: Classificação dos assuntos mais demandados na VT Goiás (2017-2018)

	2017	Quantidade		2018	Quantidade
1°	Férias proporcionais	599	1°	Férias proporcionais	995
2°	Multa 40% do FGTS	573	2°	Décimo terceiro salário proporcional	911
3°	Aviso prévio	560	3°	Aviso prévio	841
4°	Décimo terceiro salário proporcional	549	4°	Multa 40% do FGTS	767
5°	Multa do Artigo 477 da CLT	442	5°	Adicional de horas extras	562
6°	Adicional de horas extras	405	6°	Multa do Artigo 477 da CLT	499
7°	Multa do Artigo 467 da CLT	392	7°	Multa do Artigo 467 da CLT	404
8°	Décimo terceiro salário	388	8°	FGTS	403
9°	FGTS	297	9°	Adicional de insalubridade	396
10°	Adicional de insalubridade	259	10°	Décimo terceiro salário	329

Nos anos de 2017 e 2018 as demandas continuam as mesmas, com “Férias proporcionais”, “Aviso prévio” e “Multa do Artigo 467 da CLT” ocupando a mesma posição. Outro ponto a se observar é que de 2016 a 2020 “Férias proporcionais” ocupou a primeira posição, sendo a demanda com maior quantidade.

Tabela 16: Classificação dos assuntos mais demandados na VT Goiás (2019-2020)

	2019	Quantidade		2020	Quantidade
1°	Férias proporcionais	777	1°	Férias proporcionais	547
2°	Aviso prévio	718	2°	Aviso prévio	546
3°	Multa 40% do FGTS	703	3°	Multa 40% do FGTS	448
4°	Adicional de horas extras	611	4°	Adicional de horas extras	432
5°	Décimo terceiro salário proporcional	595	5°	Adicional de insalubridade	414
6°	Adicional de insalubridade	549	6°	Décimo terceiro salário proporcional	394
7°	FGTS	422	7°	Multa do Artigo 477 da CLT	172
8°	Multa do Artigo 477 da CLT	287	8°	Multa do Artigo 467 da CLT	137
9°	Multa do Artigo 467 da CLT	259	9°	Anotação na CTPS	188
10°	Décimo terceiro salário	164	10°	Décimo terceiro salário	107

Nos anos de 2019 e 2020, as demandas “Férias proporcionais”, “Aviso prévio”, “Multa 40% do FGTS”, “Adicional de horas extras” e “Décimo terceiro salário” ocuparam a mesma posição, mantendo-se certa constância nesse tipo de demanda. Já as principais demandas continuaram as mesmas, exceto pelo fato de que no ano de 2020 a demanda “Anotação na CTPS” ter tomado o lugar de “FGTS”. Nesse sentido, insta mencionar, que a próxima demanda que mais aparece em todos os anos analisados é “anotação na CTPS”, que não constou nas tabelas anteriores pois limitamos a análise entre os dez assuntos mais demandados.

Tendo em vista que esta pesquisa está centrada nos direitos trabalhistas das mulheres, deve-se considerar que a Reforma Trabalhista revogou o artigo 384 da CLT, que previa o direito de a empregada gozar de quinze minutos de intervalo entre o fim de sua jornada normal e o início da sua jornada extraordinária. Com a revogação desse dispositivo, as mulheres trabalhadoras passaram a ter que emendar a jornada normal com a jornada extraordinária sem o intervalo de quinze minutos.

Nas demandas analisadas há ocorrência do tópico “Intervalo 15 Minutos Mulher” que é a discussão na justiça trabalhista sobre esse direito antes garantido na CLT. Nos anos de 2010-2015, esse tópico não teve nenhuma ocorrência, mas não se sabe se ele não era categorizado ou se realmente não houve nenhuma demanda nesse sentido. Entretanto, em 2016 essa demanda ocorreu 85 vezes, em 2017 ocorreu 46 vezes, em 2018 ocorreu 13 vezes, em 2019 ocorreu 3 vezes e em 2020 ocorreu 3 vezes. Ou seja, a reforma trabalhista teve impacto direto nesse tipo de demanda ao revogar o dispositivo mencionado, o que ocasionou a redução anual da reclamação pelo intervalo especial destinado às trabalhadoras, principalmente depois de 2018, quando a Reforma Trabalhista entrou em vigor.

3.5 Perfil Social das Demandantes

Neste tópico será analisado o perfil social das demandantes das lides ajuizadas na Vara do Trabalho de Goiás. Para a análise foi necessária a aplicação do filtro “gênero feminino”, “somente parte”, o que significa que os processos analisados são referentes somente às partes femininas que integraram a lide. A tabela que nos foi enviada foi nomeada “Assuntos das demandas”, com as seguintes categorias: “Processo”, “Etnia”, “Estado Civil”, “Profissão”, “Nascimento”, “Escolaridade”, “Gênero”, “Polo”, “Justiça Gratuita”, “Tipo” e “Assunto”.

Importante destacar que no campo “etnia” aparece apenas a etnia “branco” e em nenhum dos anos analisados, de 2010 a 2020, consta outra etnia. Além disso, a ocorrência da cédula “Vazia”, e suas variações da palavra, significa que o campo não foi preenchido.

Ademais, a “quantidade” é referente às incidências e não à quantidade de pessoas, uma vez que um processo pode constar mais de uma vez na tabela de dados em razão da quantidade de demandas em um único processo.

O que chama atenção ao analisar esses dados é a falta de informação quando se trata do perfil social das pessoas, estado civil, escolaridade, etnia, etc., conforme veremos a seguir. Nos anos de 2010 a 2015, consta apenas uma etnia enquanto que os outros 2371 campos aparecem vazios e, com relação ao estado civil, 88,36% dos campos estão vazios, com maior incidência para casadas, com 151 ocorrências e menor incidência para as divorciadas, com 04 ocorrências.

Tabela 17: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2010-2015)

Sexo	Quantidade
Masculino	6900
Feminino	2372
Vazio	177

Etnia	Quantidade
Branco	1
Vazio	2371

Escolaridade	Quantidade
Analfabeto	Não consta
Ensino Básico	47
Ens. Básico Incompleto	12
Ensino Médio	97
Ens. Médio Incompleto	5
Ensino Superior	5
Ens. Sup. Incompleto	54
Vazias	2152

Estado Civil	Quantidade
Casadas	151
Divorciadas	4
Solteira	80
União Estável	41
Vazias	2096

Justiça Gratuita	Quantidade
Sim	1965
Não	407

Verifica-se ainda que 90,72% da escolaridade está vazia, sendo a maior incidência a de ensino médio completo, com 97 ocorrências contra apenas 5 ocorrências de ensino médio incompleto. Como já analisado na seção 3.3, o índice de demanda pelo benefício da justiça gratuita é alto. Os dados relativos ao período acima especificado apontam que em 82,84% dos casos foi deferido o benefício, contra 17,15% em que o mesmo não ocorreu.

No ano de 2016, constam apenas 20 ocorrências de etnia, marcadas como “branco”, enquanto que os outros 10358 campos aparecem vazios. Com relação ao estado civil, 85,11% dos campos estão vazios, sendo a maior incidência para casadas, com 702 ocorrências, seguidas de solteiras, com 627 ocorrências, e com menor incidência de mulheres em união estável, com 86 ocorrências, diferentemente dos anos anteriores.

Tabela 18: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2016)

Sexo	Quantidade
Masculino	29403
Feminino	10378
Vazio	665

Etnia	Quantidade
Branco	20
Vazio	10358

Estado Civil	Quantidade
Casadas	702
Divorciadas	109
Solteira	627
União Estável	86
Vazias	8833

Justiça Gratuita	Quantidade
Sim	Sim
Não	Não

Escolaridade	Quantidade
Analfabeto	21
Ensino Básico	153
Ens. Básico Incompleto	20
Ensino Médio	531
Ens. Médio Incompleto	410
Ensino Superior	206
Ens. Sup. Incompleto	130
Vazias	8907

Na tabela acima é possível observar que no ano de 2016, 85,82% dos campos relativos à escolaridade estão vazios, com maior incidência de ensino médio completo, com 531 ocorrências, e menor incidência de ensino básico incompleto, com 20, seguido de 21 ocorrências de analfabetos. Aqui o índice de demandas com o benefício da justiça gratuita é ainda maior, com 97,42% de deferimento do benefício contra apenas 2,58% não deferidos.

Já no ano de 2017, constam 10 ocorrências de etnia branca, enquanto que os outros 9510 campos aparecem vazios. Com relação ao estado civil, 86,71% dos campos estão vazios sendo maior a incidência de preenchimentos para casadas, com 704 ocorrências, e com menor incidência para divorciadas, com 47.

Tabela 19: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2017)

Sexo	Quantidade
Masculino	22878
Feminino	9520
Vazio	296

Etnia	Quantidade
Branco	10
Vazio	9510

Estado Civil	Quantidade
Casadas	704
Divorciadas	47
Solteira	404
União Estável	62
Vazias	8255

Justiça Gratuita	Quantidade
Sim	8478
Não	1042

Escolaridade	Quantidade
Analfabeto	1
Ensino Básico	54
Ens. Básico Incompleto	38
Ensino Médio	244
Ens. Médio Incompleto	383
Ensino Superior	143
Ens. Sup. Incompleto	160
Vazias	8497

Em 2017 é possível observar que 89,25% dos campos relativos à escolaridade estão vazios, sendo maior a incidência para ensino médio incompleto, com 383 ocorrências, e menor incidência para o único caso de analfabetismo registrado. Em 2017, o índice de demandas com o benefício da justiça gratuita perfaz 89,05% de incidências.

No ano de 2018 constam 18 ocorrências de etnia branca, enquanto que os outros 12155 campos aparecem vazios. Com relação ao estado civil, 93,41% dos campos estão vazios sendo maior a incidência para casadas, com 384 ocorrências, e menor incidência para união estável, com 22 ocorrências.

Tabela 20: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2018)

Sexo	Quantidade
Masculino	23744
Feminino	12173
Vazio	316

Etnia	Quantidade
Branco	18
Vazio	12155

Escolaridade	Quantidade
Analfabeto	1
Ensino Básico	88
Ens. Básico Incompleto	17
Ensino Médio	142
Ens. Médio Incompleto	271
Ensino Superior	59
Ens. Sup. Incompleto	81
Vazias	11514

Estado Civil	Quantidade
Casadas	384
Divorciadas	68
Solteira	295
União Estável	22
Vazias	11372

Justiça Gratuita	Quantidade
Sim	11528
Não	645

Em 2018 é possível observar que 94,58% da escolaridade está com o campo vazio, uma porcentagem ainda maior que o ano anterior, sendo com maior incidência o ensino médio incompleto com 271 incidências, já a menor incidência ficou com apenas 01 analfabeto, mesma quantidade do ano anterior. Em 2018 o índice de demandas com o benefício da justiça gratuita aumentou com relação ao ano anterior com 94,70% de incidências.

O ano de 2019 foi o ano com maior incidência com relação a etnia com 61 etnias marcadas como branco. Com relação ao estado civil, 91,20% dos campos estão vazios sendo com maior incidência para casadas assim como nos anos anteriores, com 426 incidências, e, com a menor incidência foi a de união estável com 22 incidências.

Tabela 21: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2019)

Sexo	Quantidade
Masculino	18022
Feminino	10081
Vazio	617

Escolaridade	Quantidade
Analfabeto	3
Ensino Básico	86
Ens. Básico Incompleto	10
Ensino Médio	19
Ens. Médio Incompleto	136
Ensino Superior	155
Ens. Sup. Incompleto	89
Vazias	9583

Etnia	Quantidade
Branco	61
Vazio	10020

Estado Civil	Quantidade
Casadas	426
Divorciadas	87
Solteira	263
União Estável	22
Vazias	9194

Justiça Gratuita	Quantidade
Sim	9688
Não	393

Na tabela anterior é possível observar que, em 2019, 95,06% dos campos de escolaridade estão vazios, sendo maior a incidência de ensino superior com, 155 ocorrências, diferentemente dos anos anteriores, e a menor incidência continuou com o campo analfabeto, com 03 ocorrências. Em 2019, o índice de demandas com o benefício da justiça gratuita aumentou com relação ao ano anterior, com 96,10% de ocorrências.

Com relação ao ano de 2020, é importante destacar que os dados enviados correspondem a apenas uma parcela do ano, tendo em vista que a pesquisa ocorreu no curso deste ano e os dados foram coletados até o dia 06 de novembro. Na tabela abaixo, é possível observar a incidência de apenas 07 campos com relação a etnia, enquanto que 6649 aparecem vazias. Com relação ao estado civil, 83,99% dos campos estão vazios, uma porcentagem menor com relação aos anos anteriores, sendo a maior incidência para solteiras, diferentemente dos anos anteriores, com 398 ocorrências, e a menor incidência foi a de divorciadas, com 23 ocorrências.

Tabela 22: Ocorrências de campos vazios nas tabelas de dados recebidas (2020)

Sexo	Quantidade
Masculino	12595
Feminino	6656
Vazio	166

Etnia	Quantidade
Branco	7
Vazio	6649

Escolaridade	Quantidade
Analfabeto	8
Ensino Básico	11
Ens. Básico Incompleto	Não consta
Ensino Médio	8
Ens. Médio Incompleto	12
Ensino Superior	26
Ens. Sup. Incompleto	41
Vazias	6550

Estado Civil	Quantidade
Casadas	216
Divorciadas	23
Solteira	398
União Estável	262
Vazias	5591

Justiça Gratuita	Quantidade
Sim	6362
Não	294

Em 2020, é possível verificar que o campo da escolaridade está com o maior índice de células vazias, com 98,40%, sendo a maior incidência de ensino superior, com 26 ocorrências, e a menor incidência empatou com 8 ocorrências de analfabetos e pessoas com ensino médio. Em 2020, o índice de demandas com o benefício da justiça gratuita perfez 95,58% de incidências.

CONCLUSÃO

Diante dos dados e fatores apresentados, conclui-se que a Justiça do Trabalho é um importante instrumento na promoção e garantia dos direitos trabalhistas. A Vara do Trabalho de Goiás possui uma importância fundamental, pois é a responsável por processar e julgar em primeira instância os litígios advindos de dezessete municípios, que estão dispostos em duas mesorregiões e seis microrregiões, como visto no segundo capítulo.

Conclui-se, ainda, que durante toda a história do Brasil as mulheres tiveram que lutar por seus direitos e para garantir a sua entrada e permanência no mercado de trabalho. A legislação trabalhista ao garantir direitos específicos para as mulheres ajudou nessa construção, assim como a Constituição Federal de 1988 teve uma importante participação nesse processo, principalmente ao garantir a igualdade material no seu artigo quinto.

A reforma trabalhista trouxe algumas alterações com relação às mulheres, algumas já declaradas inconstitucionais pelo STF, como a possibilidade de a mulher gestante trabalhar em locais insalubres, e algumas seguem em vigência, como a revogação do dispositivo que previa o direito de a empregada gozar de quinze minutos entre o fim de sua jornada normal e início da sua jornada extraordinária.

Além dos inúmeros desafios, as mulheres ainda sofrem com a divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres são designadas a desempenhar os trabalhos domésticos e criação dos filhos, o, que juntando com seu trabalho fora do âmbito doméstico, faz com que tenham uma dupla jornada de trabalho, ressaltando que no Brasil, cerca de 30% dos lares são chefiados por mulheres.

Outros fatores que impactam as mulheres no mercado de trabalho são o capitalismo, o neoliberalismo e a globalização que moldam as relações de gênero e que destina certos papéis para as mulheres, como o trabalho doméstico e trabalhos com menor remuneração. Além do fato, claro, que a mulher muitas das vezes recebe menos para desempenhar a mesma função que um homem.

Nesse sentido, ficou evidente que para a mulher atingir a igualdade no mercado de trabalho é necessário tanto redistribuição e reconhecimento, quanto representação, na acepção da autora Nancy Fraser. Afinal a desigualdade não se faz presente apenas com relação às litigantes, mas também nas profissionais da advocacia. De 2010 até os dias atuais a porcentagem média de mulheres advogando nos processos da Vara do Trabalho de Goiás foi de apenas 26,27%.

O propósito deste trabalho foi apresentar as mulheres como sujeitos processuais na Vara do Trabalho de Goiás, bem como o perfil social das litigantes. Nessa perspectiva, verificou-se, que a Vara do Trabalho de Goiás possui um alto número de beneficiárias da justiça gratuita, tendo em vista que em 94,94% dos processos cujas sentenças foram analisadas, de 2010 a 2020, houve deferimento deste benefícios legal para as trabalhadoras litigantes, o que nos informa, mesmo que indiretamente, o perfil socioeconômico das mulheres que acessam a justiça do trabalho.

A pesquisa apurou que as principais demandas das mulheres na Vara do Trabalho de Goiás são as seguintes: aviso prévio, férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, multa do artigo 477 da CLT, multa de 40% do FGTS, multa do artigo 467 da CLT, adicional de insalubridade, FGTS, décimo terceiro salário, adicional de horas extras e anotação na CTPS.

Outro importante resultado da pesquisa foi com relação à falta de dados relacionados ao perfil social das demandantes. Quanto à etnia, aparecem nos dados apurados apenas a ocorrência de pouquíssimas cédulas identificando partes como pessoas brancas e nenhuma outra etnia. Cerca de 90% dos campos relacionados ao perfil social, etnia, escolaridade, estado civil etc., constam como vazios, ou seja, não foram preenchidos. Isso significa, aparentemente, que para a Vara do Trabalho de Goiás e para os advogados que nela atuam a identificação do perfil de seus litigantes não é importante ou ao menos não é tão necessário.

Assim, a pesquisa permite concluir pela necessidade de começarmos a pensar medidas que mudem essa perspectiva, para que os órgãos da Justiça Trabalhista passem a categorizar os litigantes para facilitar a identificação dos problemas e a solução de demandas específicas de cada grupo, ainda que seja por meio de projetos que visem incentivar os advogados a informar melhor o perfil dos litigantes ao ingressarem com as reclamações trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? Tese (Sociologia) 327 p. Departamento de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

BARROS, D. C., SILVA, D. O., and GUGELMIN, S. Â., orgs. **Vigilância alimentar e nutricional para a saúde Indígena** [online]. Vol. 1. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2007, 260 p. ISBN: 978- 85-7541-587-0.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo: A Experiência Vivida**. Vol.2. Difusão Europeia do Livro, 1967

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a Bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. 2004. Disponível em: <<http://coletivosycorax.org/indice/>>. Acesso em 05 de agosto de 2020.

FERREIRA, António Casimiro. **Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho**: o caso da discriminação entre mulheres e homens. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2005.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista. **cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 1-382, 2006.

FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. **Mediações**, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

FRASER, Nancy. Reconhecimento Sem Ética?. **Lua Nova**, São Paulo, 70: 101-138, 2007.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HIRATA, Helena. Globalização, Trabalho e Gênero. **R. Pol. Públ.**, v. 9, n. 1, p.111-128, jul./dez. 2005.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, outubro de 2015.

INSTITUTO MAURO BORGES DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – IMB. Características do Emprego Formal em Goiás, segundo a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (**RAIS/MTE**) – 2011. Elaboração: GERÊNCIA DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS E ESPECIAIS, 2013.

_____. Características do Emprego Formal em Goiás, segundo a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (**RAIS/MTE**) – 2012. Elaboração: GERÊNCIA DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS E ESPECIAIS, 2014.

_____. Características do Emprego Formal em Goiás, segundo a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho (**RAIS/MTb**) – **2016**. Organização: Igor Nascimento de Sousa e João Quirino Rodrigues Junior, 2018.

_____. Características do Emprego Formal em Goiás, segundo a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho (**RAIS/MTb**) – **2017**. Elaboração: SEGPLAN, 2019.

_____. Características do Emprego Formal em Goiás, segundo a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho (**RAIS/MTb**) – **2018**. Elaboração: Secretaria de Estado da Economia., 2019.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Redistribuição, reconhecimento e representação: diálogos sobre igualdade de gênero**. organizadora: Maria Aparecida Abreu. – Brasília: Ipea, 2011. 222 p.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.

LUGONES, María. Colonialidad y Género. **Tabula Rasa**. Bogotá - Colombia, No.9: 73-101, julio-diciembre 2008.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 22(3): 320, setembro-dezembro/2014.

MARCONDES, W.B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L.F.; MORENO, C.R.C. **O peso do trabalho leve feminino à saúde**. São Paulo: Perspec, 2003.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, História e Poder. **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 1058 p.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Primórdios do conceito de gênero. **cadernos pagu** (12) 1999: pp.157-163.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. O trabalho da mulher no Brasil. **Perspectivas**, São Paulo, 1982.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Trabalho, Feminismo e Capitalismo. **IX Congress of Ethnological and Anthropological Science**, Chicago, Setembro de 1973.

TURATTI, Bárbara de Oliveira. **Ser Mulher no Mundo do Trabalho: As Implicações das Decisões da Justiça Do Trabalho na Vida de Gestantes**. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Florianópolis, 2017.