

A INTERSECCIONALIDADE COMO PARÂMETRO DE ATUAÇÃO PARA A INSPEÇÃO DO TRABALHO: CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Dercylete Lisboa Loureiro¹

Sumário: 1. Introdução. 2. Conceito de interseccionalidade. 3. A interseccionalidade como ferramenta analítica. 4. Interseccionalidade e Inspeção do Trabalho: O entrelaçamento dos departamentos da Secretaria de Inspeção do Trabalho. 5. Considerações Finais.

RESUMO

O artigo versa sobre a possibilidade de utilização do conceito de interseccionalidade como ferramenta analítica para a atuação da Inspeção do Trabalho. O problema de pesquisa é saber se o critério da interseccionalidade é elemento central para que a Inspeção do Trabalho se torne mais eficiente na proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social. Parte-se da premissa de que, por meio da utilização do conceito de interseccionalidade, poderão ser desenvolvidas metodologias e estratégias que auxiliarão o processo de tomada de decisões acerca das ações fiscais, nas fases de gestão, planejamento e execução, proporcionando maior efetividade à atividade de inspeção do trabalho no tocante à proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social. O objetivo é compreender o critério da interseccionalidade e averiguar se é um parâmetro fundamental à atuação da Inspeção do Trabalho em relação aos citados grupos. Nesse sentido, aborda-se o conceito de interseccionalidade e analisa-se sua utilização como ferramenta analítica. Em seguida, busca-se identificar como a interseccionalidade deve ser reconhecida na própria estrutura da Inspeção do Trabalho e no corpo fiscal. A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica. Verificou-se não só a possibilidade como a necessidade da adoção da perspectiva interseccional pela Inspeção do Trabalho, a fim de cumprir sua finalidade de assegurar a proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, sob a égide dos princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e da justiça social em um Estado Democrático e Socioambiental de Direito.

Palavras-chave: Interseccionalidade. Fiscalização do Trabalho. Direitos Humanos.

¹ Dercylete Lisboa Loureiro. Auditora-Fiscal do Trabalho e integrante da Coordenação Nacional do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho, da Secretaria da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Mestra em Direito pela Universidade Gama Filho. Especialista em Direito Tributário pela Universidade Gama Filho. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará.

1 INTRODUÇÃO

O saber científico deve seguir os caminhos da sociedade atual e incorporar a pluralidade e a diversidade, principalmente em sua forma de se apresentar. Por isso, para contextualizar como o tema chegou até mim, nesta introdução estabelecerei um diálogo em primeira pessoa, por meio de alguns recursos de *Storytelling*, que é basicamente uma técnica que significa contar histórias, no caso minha história, ou parte dela, na Inspeção do Trabalho.

E assim o faço por entender não ser razoável escrever e pesquisar sob a espada da neutralidade hegemônica científica para falar de um tema que me afeta tão diretamente. Ao encarar a pseudoneutralidade como uma variável na minha análise, torno meu olhar mais alerta para delimitar o que é meu e o que é meu objeto de estudo, forçando-me ao exercício constante de dizer: “Comigo aconteceu assim, e com o outro?”

Qualquer estudiosa ou estudioso parte de um determinado lugar, de um determinado saber preexistente acerca do objeto investigado que o coloca em posição de problematizá-lo. Como mulher, cisgênero, negra, heterossexual, sem deficiência, de classe média, de uma grande metrópole da região sudeste do país, Auditora-Fiscal do Trabalho, o entrelaçamento de marcadores sociais de diferença e a atividade da Inspeção do Trabalho não são alvo distanciado de mim; muito ao contrário, são elementos fundamentais de minha própria identidade.

Por isso, resolvi, na introdução deste artigo, não fingir costume, estabelecendo um distanciamento impossível, e afirmar esse lugar de onde saem minha perspectiva, meu olhar acerca desse tema, pois, ainda que se estabeleça uma neutralidade quanto ao conteúdo da ciência, o mesmo não ocorre quanto à sua forma, que passa por questões de valores (CEGATO, 2019, p. 14).

Afinal, a ciência não está embasada em uma observação neutra dos dados, pois resulta do diálogo entre atores sociais, congregando-se, portanto, valores e vivências pessoais (SOARES, 2019, p. 82).

Sou Auditora-Fiscal do Trabalho desde março de 1999, e o tema discriminação só chegou até mim institucionalmente depois da criação da Coordenação Nacional

de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho – CONAIGUALDADE, em maio de 2021.

O tema da interseccionalidade começou a ser objeto de estudo profissional no fim de 2020, quando participei do grupo que elaborou o curso para Auditores-Fiscais do Trabalho, da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, intitulado “Ações da Inspeção do Trabalho no âmbito do trabalho doméstico”.

A Inspeção do Trabalho é atividade típica de Estado estabelecida pela Constituição Federal, com competência privativa da União para sua organização, manutenção e execução (art. 21, XXIV, CF/88). Isso, entretanto, só soube quando, em 1998, me preparava para o concurso e só tive a real dimensão do que significa após muitos anos de fiscalização.

O cargo para o qual fui aprovada foi o de Fiscal do Trabalho, pois o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, à época regulamentado pelo Decreto n.º 55.841/1965, com a redação modificada pelo Decreto 97995/1989, contava, ainda, com mais quatro cargos: Médico do Trabalho, Engenheiro, Assistente Social e Agente de Higiene e Segurança do Trabalho, esse com funções auxiliares. A Lei n.º 10.593/2002 é a responsável pela criação da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho, tendo unificado todos os cargos e reconhecido seus ocupantes como autoridades trabalhistas, com exceção dos agentes de higiene e segurança. É interessante ressaltar que as assistentes sociais tinham como atribuição o efetivo exercício de funções de inspeção do trabalho das mulheres e menores.

Depois de mais de 20 anos de atuação, várias questões começaram a surgir, a exemplo do uso, pela Inspeção do Trabalho, da interseccionalidade como um dos métodos para o planejamento das ações fiscais, ou se devem os Auditores-Fiscais do Trabalho adotar uma abordagem interseccional na execução das ações. Diante dessas questões, cheguei ao problema norteador desta pesquisa: Como a Inspeção do Trabalho pode se tornar mais eficiente na proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social? A hipótese de que a adoção de uma perspectiva interseccional no processo de tomada de decisões das ações é uma das formas por meio das quais poderemos nos tornar mais eficientes decorre diretamente de minha atuação na CONAIGUALDADE e, conseqüentemente, na temática antidiscriminatória.

O enfrentamento das diversas formas de discriminação, violência e assédio e os marcadores sociais da diferença utilizados para a distribuição de postos de trabalho tornaram inevitável a percepção de que a associação de vários deles cria um resultado muito mais nocivo do que a simples soma de cada um, o que põe, por exemplo, as mulheres pretas como alvo dos piores níveis de salário no País. Essa constatação, na prática, revelou para mim as questões atinentes à interseccionalidade.

Na mesma época do início de minha atuação na CONAIGUALDADE, entrou em vigor a nova Norma Regulamentadora – NR n.º 1 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), trazendo definitivamente para a centralidade das discussões o gerenciamento de todos os riscos ocupacionais, e não apenas os relativos aos agentes químicos, físicos e biológicos, como alguns inferiam do texto da antiga NR n.º 9 e entendiam ser a finalidade do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

Assim, a identificação, avaliação e controle de todos os riscos ocupacionais, inclusive de natureza psicossocial, com base na implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, passaram a ser uma realidade irrefutável, corroborada pela Lei n.º 14.457/2022, que apontou a importância do tema, ao rebatizar a CIPA como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

Por isso, é preciso averiguar alguns temas na perspectiva da interseccionalidade, a exemplo da interseccionalidade nos ambientes de trabalho como um dos elementos de avaliação dos riscos psicossociais; interseccionalidade como critério de seleção de projetos; e interseccionalidade como tema de formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, permitindo, portanto, uma abordagem interseccional das relações de trabalho e dos ambientes de trabalho. A interseccionalidade como elemento relevante para a formação da carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho também deve ser aferida, considerando que ela é composta por 73,4% de pessoas brancas, 18,8% pardas, 3,1% amarelas, 2% pretas, 0,2% indígena, 2,5% não informados e 64,3% do sexo masculino (SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO



TRABALHO, 2023), dados que ainda invisibilizam pessoas trans e não binárias, por exemplo².

Com base nessas considerações e em minha vivência, o artigo versará sobre a possibilidade de utilização do conceito de interseccionalidade como ferramenta analítica para a atuação da Inspeção do Trabalho.

À vista disso, o problema de pesquisa é este: O critério da interseccionalidade é elemento central para que a Inspeção do Trabalho se torne mais eficiente na proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social?

Desse modo, parte-se da premissa de que, por meio da utilização do conceito de interseccionalidade, poderão ser desenvolvidas metodologias e estratégias que auxiliarão o processo de tomada de decisões acerca das ações fiscais, nas fases de gestão, planejamento e execução, proporcionando maior efetividade à atividade de inspeção do trabalho no que concerne à proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social.

O objetivo é compreender o critério da interseccionalidade e averiguar se é um parâmetro fundamental à atuação da Inspeção do Trabalho em relação aos citados grupos.

Nesse sentido, por meio da pesquisa bibliográfica, apresento o conceito de interseccionalidade e sua utilização como ferramenta analítica.

Em seguida, busco identificar como a interseccionalidade deve ser reconhecida na própria estrutura da Inspeção do Trabalho e no corpo fiscal. Afinal, a interseccionalidade é o resultado do entrelaçamento, da convergência de diversos marcadores sociais de diferença, que põem o sujeito em posição mais desfavorável do que estaria se houvesse a atuação de apenas um deles.

Feitos esses apontamentos, passarei a discorrer sobre o conceito de interseccionalidade.

² Os dados são compilados pela própria Secretaria de Inspeção do Trabalho, com base na RAIS e informações de autodeclaração que constam no Departamento de Gestão de Pessoas do Ministério do Trabalho e Emprego.

2 CONCEITO DE INTERSECCIONALIDADE

O princípio da eficiência (art. 37, *caput*, CF/88) deve nortear a prestação de serviço público. Portanto, cabe à Auditoria-Fiscal do Trabalho pautar-se por ele – o que impõe à instituição buscar padrões de conduta e promover ações que sejam conformes com o comando constitucional, a fim de ter uma prestação de serviços com qualidade, agilidade e economicidade.

Com base nessa premissa, é preciso entender o conceito de interseccionalidade para averiguar, a partir desse elemento, se e como a Inspeção do Trabalho pode tornar-se mais eficiente na proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social.

Antes de conceituar o termo, é necessário compreender que, por meio de um livro sobre mulheres negras, intitulado *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave*, Kimberlé Williams Crenshaw começou a desenvolver seus estudos acerca da sobreposição dos marcadores de gênero e raça, como sistemas de opressão, cunhando o termo interseccionalidade, e expôs definitivamente o apagamento teórico sobre mulheres negras.

É bem verdade, como ressalta Carla Akotirene (2019, p. 26), que essa temática, ainda que não nomeada, foi antecipada pela filósofa e antropóloga brasileira Lélia Gonzalez, como ficou registrado na coleção Retratos do Brasil Negro, e pela filósofa estadunidense Angela Davis, em 1981, na obra *Mulheres, Raça e Classe*. Segundo Collins (2020, p.19), o termo interseccionalidade passou a ser amplamente difundido nos primeiros anos do século XXI.

O desenvolvimento teórico de Crenshaw (1989, p. 140) baseou-se no argumento de que as mulheres negras seriam excluídas tanto da teoria feminista quanto do discurso antirracista, uma vez que o primeiro tinha como foco as mulheres brancas e o segundo os homens negros, não havendo uma perspectiva em que se observasse a interação de raça e gênero que evidenciasse a experiência interseccional das mulheres negras.

Com base nos estudos de Crenshaw (1991, p. 1242), pode-se lançar luz, especificamente, sobre as diferenças intragrupais, ou seja, sobre o fato de que, entre as mulheres, há brancas e negras e, na população negra, há homens e mulheres – o

que impõe a impossibilidade de analisar as dimensões de raça e gênero separadamente.

As reflexões trazidas por Carla Akotirene (2019, p. 38) indicam que a interseccionalidade trata de uma identidade racializada, que é interceptada por outras estruturas, como gênero, classe, origem nacional e sexualidade, demonstrando a existência de outros sistemas de opressão igualmente interligados ao racismo.

Desse modo, interseccionalidade é o termo que permite identificar que cada marcador social (gênero, raça, sexualidade, deficiência, origem...) é potencializado por outros marcadores, aprofundando a assimetria de tratamento de indivíduos e grupos estigmatizados situados em um lugar de sobreposição de opressões decorrentes de estruturas e arranjos históricos, sociais, culturais e políticos que se articulam e, conseqüentemente, restringem o acesso ao gozo e fruição de direitos e liberdades fundamentais, em afronta direta aos princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e da justiça social em um Estado Democrático e Socioambiental de Direito (SARLET, 2021, p. 357).

O termo expressa, ainda, o reconhecimento das múltiplas dimensões de identidade de uma pessoa e como essas dimensões se sobrepõem e interagem para moldar as formas de discriminação enfrentadas por indivíduos que pertencem a grupos estigmatizados. Logo, o foco da terminologia está em compreender como as diferentes formas de desigualdade e poder se entrelaçam e se reforçam mutuamente.

Portanto, o termo impõe ao agente assumir que as desigualdades sociais não podem ser compreendidas de forma simplista, em face das estruturas de poder e das formas de opressão que impedem, na prática, a realização da justiça social e a efetivação da equidade para todas as pessoas.

A aplicação da interseccionalidade no mundo do trabalho põe em xeque a universalidade dos trabalhadores, não raramente vistos unicamente do ponto de vista da luta de classes. Outras camadas devem ser consideradas para o reequilíbrio de forças proposto pelo Direito do Trabalho, cuja aplicação vai muito além de um caráter privado estabelecido nos limites da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, devendo ser adotada definitivamente uma “perspectiva pública, coletiva e humanista, orientada pelo princípio da dignidade humana”. (SCHINESTOCK, 2020, p. 129)

Assim, a visão interseccional permite identificar e analisar os critérios, não normativos e ilegítimos, de distribuição de acesso ao trabalho e criar modelos de atuação que interfiram nesse desenho e assegurem, por exemplo, o direito fundamental à não discriminação, observado nos ditames do art. 3.º, IV, CF/88; art. 5.º, *caput*, CF/88; art. 2.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos; e art. 26 do Pacto de Direitos Civis e Políticos.

Além das normas acima citadas, referencie-se a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual afirma que o termo discriminação compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (art.1º, 1, Convenção 111 da OIT).

A relação de trabalho subordinado é essencialmente uma relação de poder, em que um manda e o outro obedece em razão da maior capacidade econômica, política, retratada na propriedade dos meios de produção. Outras relações de poder, entretanto, encontram-se nesse ambiente, como as que envolvem raça, classe e gênero, afetando o convívio entre trabalhadoras/es e seus contratantes, como indica Patrícia Collins (2020, p. 20).

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada em 2013 e ratificada pelo Brasil em janeiro de 2022 (Decreto n.º 10.932), estabelece o conceito de discriminação múltipla ou agravada como qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios, como raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica (discriminação racial) ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, como gênero e deficiência.

Nesse sentido, distingue-se a discriminação múltipla da discriminação interseccional, conforme lições de Flávia Piovesan (2021, p. 85):

A discriminação múltipla ocorre quando uma pessoa está sujeita simultaneamente a diferentes formas de discriminação. Já a discriminação interseccional se materializa quando essas múltiplas formas de discriminação interagem de modo a produzir uma situação única, que vai além da soma de todos os tratamentos discriminatórios.

Sob a perspectiva do Direito Antidiscriminatório, que ressalta a imprescindibilidade de mecanismos institucionais e políticas públicas que visem à proteção de grupos vulneráveis (MOREIRA, 2020, pp. 45-46), pode-se afirmar que raça e gênero são construções sociais não inatas, mas atribuídas aos indivíduos, que, ao lado de outros marcadores sociais, representam critérios de exclusão que determinam a forma de ocupação do mercado de trabalho.

Por meio da interseccionalidade, afirma-se a teoria acerca da inseparabilidade do capitalismo, racismo, sexismo, capacitismo, cis-heteropatriarcado (AKOTIRENE, 2019, p. 14) e o entrecruzamento de todos esses elementos no reconhecimento ou não da dignidade da pessoa humana, especialmente nas relações de poder, como são as de trabalho.

Essa encruzilhada de marcadores põe as pessoas trabalhadoras em posições que potencializam seu estado de subordinação para um estado de opressão extrema.

A interseccionalidade permite o delineamento da desigualdade do mercado de trabalho brasileiro sobre o qual deve atuar a Inspeção do Trabalho, identificando quem ainda não foi alcançado pelo sistema de proteção, entendendo por que e como isso ocorre, bem como a efetivando para aqueles que já estão formalmente e, portanto, supostamente protegidos, mas ainda carecem da estrita observância das normas fundamentais, como limitação de jornada de trabalho e redução dos riscos inerentes ao trabalho.

O caminho percorrido pela interseccionalidade, seja no aspecto acadêmico, seja no político pela busca de justiça social³, fez com que o tema expandisse seu alcance, consolidando-se como um dos vieses de afirmação de direitos humanos trabalhistas (MANTOUVALOU, 2012), o que, para a Inspeção do Trabalho, significa a possibilidade de inspiração para novas atividades de enfrentamento à superexploração do trabalho e seu exercício em condições precárias.

³ Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3.º, I, CF/88).

Na definição de Collins (2020, pp. 347-348):

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais cotidianas. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e se afetam mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas.

Compreendido o conceito de interseccionalidade, percebe-se que o agente público não pode ignorá-lo em suas ações, diante da diversidade da sociedade brasileira e traços históricos que marcaram e marcam o País.

Contudo, é preciso compreender como esse elemento pode ser utilizado como uma ferramenta analítica.

3 A INTERSECCIONALIDADE COMO FERRAMENTA ANALÍTICA

Ante o conceito de interseccionalidade, é possível visualizar que a Auditoria-Fiscal do Trabalho pode atuar de modo diferenciado, ao realizar suas atividades de fiscalização, inspeção e promoção das normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro. E isso pode acontecer em vários momentos, a exemplo do direcionamento de ações específicas de combate à discriminação de grupos vulnerabilizados.

Nesse sentido, dentro de um trabalho inclusivo, por meio de escuta ativa, o agente público deve estar atento à combinação de fatores que levam ao processo de vulnerabilidade e, portanto, deve estar consciente das questões sociais, culturais, religiosas e econômicas.

Esse entendimento leva à ideia de que a Inspeção do Trabalho pode ser mais eficiente na proteção dos grupos de maior vulnerabilidade social por meio da adoção de uma perspectiva interseccional no processo de tomada de decisões das ações, tanto no planejamento quanto na execução. Essa resposta inspira-se nas palavras de Aimé Césaire (2020, p. 9): “Uma civilização que opta por fechar os olhos para seus problemas mais cruciais é uma civilização doente. Uma civilização que se esquiva diante de seus princípios é uma civilização moribunda.”

Se a interseccionalidade traz à tona as vozes e as realidades dos grupos vulneráveis e põe luzes nas complexas formas de discriminação e desvantagem que eles enfrentam, o agente público precisa atuar compreendendo esses fatores, para que as necessidades de todos os cidadãos sejam efetivamente atendidas.

Ademais, se a eficiência na prestação de serviços públicos é a capacidade de o Estado atender às necessidades da sociedade de forma adequada, buscando a maximização dos resultados e a otimização dos processos administrativos, isso implica oferecer serviços de qualidade que atendam às expectativas da sociedade diversa e plural à qual se destinam.

Sendo assim, fechar os olhos aos vieses discriminatórios, negar a desigualdade na forma de ocupação do mercado de trabalho brasileiro e se desviar dos princípios da igualdade, da não discriminação, em um Estado Democrático de Direito (art. 1.º, *caput*, CF/88) que prima pela diversidade e pluralidade da sociedade brasileira e busca justiça social é, sem dúvida, retroceder naquilo que se pode entender por civilização e contrariar o princípio constitucional da eficiência (art. 37, *caput*, CF/88).

A afetação mútua e a interrelação de categorias de raça, classe, gênero, sexualidade, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – dão o tom do uso da interseccionalidade como ferramenta analítica.

A adoção desse viés possibilita a construção de uma práxis representativa do reconhecimento dos diversos grupos sociais em conjunto, sem hierarquização, como destinatários de um critério seletivo que implica sua exclusão de postos de trabalho formais, mais bem remunerados e com *status* elevado em razão das várias formas de divisão do trabalho, como a sexual, a racial e a internacional.

Adotar a interseccionalidade como ferramenta analítica é uma proposta para o fortalecimento da Inspeção do Trabalho e a efetivação de seus princípios – o que resvala em mudança social, especificamente nas relações de trabalho, pois permite estruturar melhor o enfrentamento dos problemas existentes, ao possibilitar a explicação do mundo social e oferecer interpretações acerca de como e por que as coisas são de um determinado jeito e no que podem se tornar (COLLINS, 2022, p. 20).

Desigualdade social, justiça social e mudança social são termos que não podem passar despercebidos nas metodologias e estratégias da Inspeção do Trabalho. A utilização da interseccionalidade como uma ferramenta analítica e heurística, portanto, tem o potencial de auxiliar a obtenção de respostas para questões complexas, adaptadas às diferentes realidades sociais (COELHO, 2017).

A Inspeção do Trabalho deve assegurar, em todo o território nacional, o trabalho digno (art. 1.º, III, CF/88). Ignorar a diversidade social, cultural e econômica do País é fazer aquém do necessário para atingir essa finalidade, pois as pessoas trabalhadoras não formam um grupo hegemônico, muito pelo contrário. As questões relativas à informalidade e à acidentalidade vão ocorrer de forma diferenciada, em graus diversos, dependendo do grupo social em que sejam analisadas.

A inteligência fiscal, a serviço do Estado Democrático de Direito, deve expressar uma forma de “consciência múltipla” (MOREIRA, 2019, p. 81) capaz de identificar setores, atividades, bairros que exijam maior presença fiscal para assegurar a proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, bem como o acesso a ela, representando a escolha pela realização de justiça social.

Essa inteligência, por exemplo, é que justifica a alocação de esforços na atividade do trabalho doméstico, em que o entrelaçamento de classe, gênero e raça põe essa categoria com os maiores índices de informalidade e baixa remuneração, conforme dados do 4.º trimestre de 2022 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) (IBGE, 2022).

A Inspeção do Trabalho tem como principal elemento para sua atuação a condição de subordinação da classe trabalhadora, sujeita a diversas formas de opressão oriundas do capital, classicamente representada na figura tanto do empregador quanto do próprio Estado, que, nos últimos anos, tem imposto um conjunto de mudanças coadunadas com a lógica neoliberal, o que significou um retrocesso prático, jurídico e simbólico, como se evidencia com a possibilidade de condenação em custas no processo do trabalho (Lei n.º 13.467/2017), a “banalização” da terceirização (Lei n.º 13.429/2017), a criação do trabalho intermitente, a extinção do Ministério do Trabalho e a revisão de várias normas regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho, que não representaram melhoria da condição social dos trabalhadores (artigo 7.º, *caput*, da CF/88).

A essa condição de subordinação se sobrepõe uma série de outros elementos ou categorias sociais que devem ser postos em perspectiva para que a Inspeção do Trabalho alcance a efetividade de sua atividade de proteção aos trabalhadores (Convenção n.º 81 da OIT c/c Decreto n.º 4.552/2002 – Regulamento da Inspeção do Trabalho).

A realidade do mercado de trabalho, com relação à forma de ocupação e de remuneração, acolhe, de forma distinta, mulheres, pessoas não brancas, pessoas com deficiência e não heterossexuais.

Por isso, é indispensável a adoção de uma ferramenta/metodologia que desconstrua a classe trabalhadora como uma massa homogênea e aponte como as categorias de raça, classe, gênero, origem, por exemplo, determinam a fruição de direitos fundamentais trabalhistas, portanto de trabalho digno. Nesse sentido, precisas são as palavras de Collins e Bilge (2020, p. 44):

Ao focar raça, gênero, idade e estatuto de cidadania, a interseccionalidade muda a forma como pensamos emprego, renda e riqueza, todos os principais indicadores de desigualdade econômica. Por exemplo, as diferenças de renda que acompanham as práticas de contratação, segurança no trabalho, benefícios relativos à aposentadoria, benefícios relativos à saúde e escalas salariais no mercado de trabalho não incidem da mesma maneira sobre os grupos sociais. Pessoas negras, mulheres, jovens, residentes de zonas rurais, pessoas sem documentos e pessoas com capacidades diferentes enfrentam barreiras para ter acesso a empregos seguros, bem-remunerados e com benefícios [...]. A discriminação no mercado de trabalho, que empurra algumas pessoas a empregos de meio período e salários baixos, sem horas fixas e sem benefícios, ou que as torna estruturalmente desempregadas, também não incide da mesma maneira sobre os grupos sociais.

Para a Inspeção do Trabalho, a classe é o primeiro degrau de análise da assimetria no mercado de trabalho. Não é sem razão que, tanto no texto constitucional quanto na Consolidação das Leis do Trabalho, há a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. A visão interseccional possibilita o refinamento da identificação das desigualdades no trabalho, acrescentando outros marcadores, e dos efeitos de sua sobreposição.

As políticas públicas destinadas à solução de problemas sociais não raramente se afastam dos ditames da justiça social e, conseqüentemente, do desenvolvimento pautado na igualdade e na democracia. Nessa linha, Collins (2020, p. 350) afirma que, por meio da interseccionalidade, reivindica-se pela inclusão, pelo diálogo, pela



equidade e pela justiça social, representando, assim, um aprofundamento da democracia.

Por conseguinte, reconhecer que vários são os caminhos para a compreensão do mundo, que nele coexistem diferentes gêneros, etnias, cores, religiões, possibilidades físicas e mentais, bem como culturas distintas, é opção hermenêutica determinante para a concretização dessas políticas, na qual a Inspeção do Trabalho é central no que diz respeito ao mundo do trabalho.

Nessa diretriz, o caráter universal dos Direitos Humanos Trabalhistas que invalida quaisquer distinções arbitrárias não pode servir de escusa para o apagamento das diversas identidades e dos respectivos grupos.

A perspectiva interseccional permite que certas práticas, estratégias, metodologias, políticas públicas sejam estabelecidas, portanto, levando-se em conta a posição, o *status* de seu público-alvo, vislumbrando os efeitos positivos ou negativos de sua adoção.

Isso porque não há neutralidade (GOMES, 2020), especialmente em uma atividade como a Inspeção do Trabalho, em que a própria norma jurídica estabelece um resultado específico como alvo, qual seja, a proteção aos trabalhadores em um Estado Democrático de Direito.

Assim, as instituições, em razão de suas finalidades ou da essência da condição humana de seus integrantes, não estão desassociadas “[...] dos vieses, das tendências ideológicas, dos aspectos sociológicos, das experiências de vida, dos preconceitos e dos interesses pessoais” (GOMES, 2020, p. 11).

As escolhas são muito mais uma consequência de mecanismos heurísticos do que resultado de uma construção racional, neutra ou imparcial. Apenas o enfrentamento dessa realidade pode aproximar o indivíduo de um processo decisório que vá ao encontro da missão da Inspeção do Trabalho em assegurar condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores no exercício da profissão, de acordo com os princípios fundamentais declarados pela Organização Internacional do Trabalho: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e



ocupação; e e) o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (item 2 da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho).

Todos são afetados por aspectos não normativos na *performance* como agentes públicos. O processo de interpretação de fatos e normas está diretamente relacionado com as vivências, experiências, condição social, preconceitos, entre outros elementos que os constituem como indivíduos.

A adoção da perspectiva interseccional no estabelecimento das ações da Inspeção do Trabalho tem o objetivo de minimizar esses elementos individuais para fincar uma política institucional que os direcione para desnaturalização de situações de mercado que afrontam a igualdade de oportunidades, a pluralidade, a diversidade, a justiça social e, conseqüentemente, o próprio Estado Democrático de Direito, entendido como instrumento de “garantia e promoção da dignidade das pessoas individual e coletivamente consideradas” (SARLET, 2021, p. 350).

Ela ainda possibilita o surgimento de uma lógica institucional que opera sem precipitação, demandando um esforço mental, racional, consciente, reflexivo e dedutivo que afaste a Inspeção do Trabalho de ser partícipe da reprodução de condições sociais que mantenham desigualdades históricas.

A escolha de projetos, ações, campanhas, operativos deve ser norteadada pelo possível impacto na inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho e na efetivação de seus direitos fundamentais. A discriminação indireta, por exemplo, decorrente de uma ação aparentemente neutra, mas que incide desproporcionalmente, de forma prejudicial, sobre determinado grupo, pode, sim, decorrer de uma política pública inadequada.

No caso da Inspeção do Trabalho, seria, por exemplo, desenvolver uma estratégia sem considerar as condições fáticas de determinado segmento afetado fortemente pela pandemia ou localizado em um município onde ocorrera um grave desastre ambiental.

A adoção de uma perspectiva de gênero e raça na Inspeção do Trabalho pode direcioná-la para ações em empresas que sejam obrigadas a manter creche e a constituir CIPA e, portanto, devem adotar medidas de prevenção ao assédio, nos termos da Lei n.º 14.457/2022, em setores econômicos predominantemente femininos, em razão de uma lógica pautada pela divisão sexual do trabalho. Seguindo

esse caminho, chegar a atividades econômicas, como a de conservação e limpeza, parece um percurso natural.

Ponderar quais atributos são essenciais em circunstâncias fáticas adversas com base na ferramenta analítica da interseccionalidade pode ser a fundamentação necessária para decidir considerando as consequências práticas, nos termos do art. 20 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.

Uma visão interseccional permite avaliar o “reconhecimento da dignidade pessoal dos indivíduos”, bem como o reconhecimento dos sujeitos “como atores sociais competentes” e a consequente afirmação positiva ou negativa de seu *status* (Moreira, 2019, p. 234), trazendo luz sobre os efeitos das diversas camadas que compõem os sujeitos. É importante ressaltar que essa perspectiva não é hierarquizante, visa identificar a real posição de trabalhadoras/es ante suas marcações sociais.

Um grupo estigmatizado, portanto, marcado em razão de características reais, de natureza física ou comportamental, que têm conotação negativa (BRITO FILHO, 2014, p. 79), não é alcançado pela igualdade, o que implica afirmar que as oportunidades no mundo do trabalho não chegam até ele de forma simétrica, como insistem em mostrar, por exemplo, os números com base nos recortes de gênero e raça.

O grupo de pessoas com deficiência há muito tem sido destinatário de estratégias específicas dentro da Inspeção do Trabalho, provavelmente estimulada pela ação afirmativa estabelecida na Lei n.º 8.213/1991, que determinou a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitados pelas empresas com cem empregados ou mais.

Ainda que a questão discriminatória não seja resolvida pela inserção de grupos estigmatizados nos ambientes de trabalho, essa é uma ação indispensável na direção do reconhecimento da relevância social de determinadas categorias. Se nem todas elas são beneficiárias de normas específicas, cabe à Inspeção do Trabalho desenvolver estratégias e metodologias que superem essa omissão deliberada, causa e efeito de processos históricos, sociais, culturais e religiosos.

Se a Inspeção do Trabalho já tivesse adotado uma visão interseccional há mais tempo, a categoria de trabalhadoras domésticas, por exemplo, teria sido vista como

prioritária, possibilitando a adequação de sistemas e criação de estratégias que fizessem valer direitos estabelecidos em lei há mais de 50 anos (Lei n.º 5.859/1972), o que só mais recentemente tem sido objeto de análise interna mediante a criação da Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades – CONAIGUALDADE em 2021.

Da mesma forma que um assédio interpessoal tem suas bases nas estruturas institucionais e organizacionais, o retrato do mercado de trabalho não é formado por filtros, exclusivamente, meritocráticos (MOREIRA, 2019, p. 204), mas por uma lógica social que tem critérios de exclusão muito bem delineados.

O maior apreço social que certas categorias têm reflete-se, por exemplo, em maior capacidade de mobilização e representação, o que determina sua maior ou menor capacidade de influenciar as instituições. Mais uma vez, cita-se a categoria de trabalhadoras domésticas⁴ para indagar sobre a resistência de reconhecimento do exercício de uma atividade econômica e, conseqüentemente, de conferir o registro sindical à categoria patronal correspondente. Assim, como afirma Moreira (2019, p. 241), “minorias estão sendo excluídas de oportunidades sociais por não serem vistas como merecedoras da mesma estima social”.

A adoção de uma perspectiva interseccional permite, dessa forma, o estabelecimento de crivos inclusivos no processo de tomada de decisão da Inspeção do Trabalho de como, quando e onde agir, a fim de atingir a parcela de trabalhadores mais vulneráveis e aumentar a presença fiscal nas atividades econômicas mais distantes de uma realidade jus-humanista.

A visão interseccional, para além de identificar os mais vulneráveis entre os vulneráveis, exige a verificação prévia de cada grupo e as causas de sua vulnerabilidade, permitindo um processo de depuração dos marcadores sociais e da

⁴ Vale lembrar que alguns direitos, como o adicional de horas extras, somente vieram com a Emenda Constitucional n.º 72/2013. Isso demonstra uma patente desigualdade de tratamento entre trabalhadores sujeitos ao regime jurídico da CLT e trabalhadores domésticos, destinatários de norma específica, qual seja a LC n.º 150/2015, em um cenário onde a maioria das trabalhadoras domésticas são mulheres pretas e periféricas. (MASSALI, 2022). Acrescente-se, ainda, que a ampliação de direitos dessa categoria não fora suficiente para alçá-la ao mesmo *status* de proteção jurídica, considerando-se que, por exemplo, para o reconhecimento de vínculo de emprego é a única que tem o condicionamento à periodicidade da prestação de serviço, isto é, só será considerada empregada doméstica quem exercer suas atividades por, pelo menos, três dias por semana, nos termos do artigo 1.º da LC n.º 150/2015.



identificação dos pontos de cruzamento entre eles, possibilitando o ataque preciso nos pontos de interseção.

Mais uma vez, utiliza-se o trabalho doméstico como exemplo de utilização da ferramenta da interseccionalidade. No Diagnóstico do Trabalho Doméstico no Brasil – Dados da PNAD-Contínua – 2.º trimestre de 2022 e Projeção em Modelagem Preditiva do CENSO/2010 – IBGE, elaborado no âmbito da então Subsecretaria de Inspeção do Trabalho em agosto de 2022, o Município de Nova Iguaçu no Estado do Rio de Janeiro aparece na décima posição em números absolutos no *ranking* dos 20 municípios com maior informalidade, ou seja, sem carteira de trabalho assinada, entre as trabalhadoras do sexo feminino, maiores de 55 anos, com nível de instrução até o fundamental completo, indicando que, das 4.976 trabalhadoras domésticas daquele, 3.074 não tinham registro, representando quase 62% do total. Uma primeira leitura desses números poderia direcionar para realização de ações nessa localidade.

Entretanto, deve-se fazer uma interpretação com base no gênero, raça e classe tanto das trabalhadoras quanto dos empregadores, para poder entender que o Município de Nova Iguaçu, localizado na Baixada Fluminense, região metropolitana do Rio de Janeiro, tem por característica ser cidade-dormitório. Sendo assim, boa parte dessas trabalhadoras não exercem suas atividades naquele Município, e sim em bairros mais centrais do Rio de Janeiro, para onde deve ser direcionado o esforço fiscal. A análise interseccional do empregador doméstico pode, por exemplo, mediante os marcadores gênero, idade e classe, estabelecer uma ação visando a cuidadoras de idosos nos bairros de Copacabana e Tijuca, que têm um alto índice de população feminina e idosa, com renda média que possibilitaria a contratação dessas trabalhadoras.

A atuação da Inspeção do Trabalho deve coibir práticas sociais discriminatórias que elegem o pertencimento aos grupos dominantes como critério para o acesso a direitos trabalhistas. A visão interseccional permite evidenciar como estereótipos culturais negativos afetam o tratamento institucional dos indivíduos de determinados grupos (MOREIRA, 2019, pp. 246 e 249).

Considerando a distinção entre a discriminação explícita e a discriminação dissimulada, pode-se constatar que a desnecessidade, por exemplo, da motivação da extinção do contrato por iniciativa do empregador pode mascarar a real situação,



devendo ser adotada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho uma postura de presunção de ato discriminatório, quando o trabalhador estiver sujeito a múltiplos marcadores, na esteira do que dispõe a Súmula n.º 443 do Tribunal Superior do Trabalho⁵.

Por isso, a Inspeção do Trabalho tem que estar atenta, porque a discriminação explícita tende a ter uma ocorrência cada vez menor em razão dos custos sociais, jurídicos e econômicos que ela implica.

Por outro lado, a caracterização da discriminação dissimulada, cuja consciência importará em atitudes para encobrir a prática denotadora de preconceito, requererá a aplicação de metodologias e estratégias para coibir/prevenir e punir essas ocorrências nos ambientes de trabalho.

Para encerrar este ponto de análise, precisa-se registrar que outras instituições já vêm adequando suas formas de atuação a essa realidade. É o caso do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do Conselho Nacional de Justiça. Ele representa a constatação de que as estruturas sociais e institucionais incidem de forma diferenciada em determinados grupos (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021).

Esse documento ressalta, por exemplo, questões relativas a desigualdades estruturais, relações de poder, interseccionalidades, divisão sexual de trabalho, questões igualmente centrais para a Inspeção do Trabalho. Indica, ainda, como questões de gênero performam transversalmente e de modo específico na Justiça Federal, Estadual e do Trabalho (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021). Essa experiência demonstra a urgência do tema na Inspeção do Trabalho.

⁵ Súmula n.º 443 do TST - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.



4 INTERSECCIONALIDADE E INSPEÇÃO DO TRABALHO: O ENTRELACAMENTO DOS DEPARTAMENTOS DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho é único. A autonomia que se dá a suas duas áreas de atuação, representadas pelos Departamentos de Fiscalização do Trabalho – DEFIT e de Segurança e Saúde do Trabalhador – DSST, tem consonância lógica, guardadas as devidas proporções, com a autonomia reconhecida aos ramos do Direito.

A afirmação do Direito do Trabalho como ramo autônomo (DELGADO, 2019, p. 79) não o desassocia do Direito Constitucional, do Direito Civil, do Direito Empresarial, do Direito Previdenciário, do Direito Ambiental, do Direito Administrativo e dos Direitos Humanos, citando-se apenas os ramos que estão diretamente relacionados à atuação da Inspeção do Trabalho.

A verificação das diversas formas de relações de trabalho e dos regimes jurídicos que devem informar os respectivos contratos que as representam fica especialmente a cargo do Departamento de Fiscalização do Trabalho. Já os aspectos relativos à segurança e à saúde do trabalhador estão a cargo do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Se a primeira área está fundamentada especialmente no Direito do Trabalho e no Direito Administrativo do Trabalho, a segunda está no Direito Ambiental do Trabalho, sem que ambas se desvinculem dos Princípios dos Direitos Humanos e Fundamentais.

Não se faz necessário um esforço hermenêutico ou metodológico hercúleo para se chegar à conclusão acerca da transversalidade das disciplinas e, conseqüentemente, das áreas atinentes ao Departamento de Fiscalização do Trabalho e ao Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador.

O que nem sempre se observa é a construção do sistema de Inspeção do Trabalho pautado por essa transversalidade, pelo reconhecimento de que nenhuma dessas áreas poderá atingir a plenitude desejada sem dialogar para a estruturação, composição e criação das políticas e das ações, notadamente em temas como

jornada de trabalho, riscos psicossociais, discriminação, assédio e violências no trabalho.

Talvez essa postura seja reflexo da lógica que, por exemplo, estabeleceu, no parágrafo único do art. 611-B da CLT, que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O conhecimento do processo produtivo, de sua organização e a análise dos efeitos sobre a classe trabalhadora são fundamentais ao exercício da inspeção dos ambientes de trabalho, que só será adequada se houver a percepção metodológica da Inspeção do Trabalho acerca da diversidade dos sujeitos e das relações que se estabelecem com base nessas características.

Considerando-se mandamentos como o estabelecido pela NR 17, segundo os quais as características psicofisiológicas dos trabalhadores devem ser observadas para uma adequada organização do trabalho (item 17.1), sendo assegurada a oitiva dos trabalhadores (item 17.3.8), certo é o caminho para uma abordagem interseccional nas organizações aferível pela Inspeção do Trabalho.

Qualquer meio ambiente se torna laboral pela existência da realização de uma atividade pelo trabalhador, que a exerce sob a égide de um determinado regime jurídico. Independentemente da condição jurídica do trabalhador, deverão ser asseguradas a salubridade e a incolumidade físico-psíquica (MELO, 2013, p. 28). Esse conjunto de regras – o regime jurídico - é elemento desse ambiente de trabalho, pois delinea as relações e a forma de organização do trabalho.

Para um resultado eficaz, o entrelaçamento da atuação dos dois departamentos da Secretaria de Inspeção do Trabalho é inevitável, necessário, desejável, o que requer que cada um deles reconheça o outro e se dê conta de que o resultado será maior do que a simples soma das atuações pensadas e realizadas de forma individualizada.

Para que isso ocorra, é fundamental não só a integração, mas também a inclusão de um departamento no outro, criando uma linguagem única, baseada em uma articulação comum (MORIN, 2013, p. 55).



As duas áreas do sistema de Inspeção do Trabalho são dois pontos de partida de análise do mesmo fato/circunstância: um do meio ambiente e o outro das relações jurídicas.

De acordo com o que ensina Morin (2013, p. 18):

A supremacia do conhecimento fragmentado de acordo com as disciplinas impede frequentemente que se opere o vínculo entre as partes e a totalidade e deve ser substituída por um modo de conhecimento capaz de apreender os objetos em seu contexto, sua complexidade, seu conjunto.

Pode-se usar o mesmo raciocínio com o tema da interseccionalidade. A fragmentação das vulnerabilidades dos trabalhadores e trabalhadoras impede a efetividade da atuação da Inspeção do Trabalho, em razão do comprometimento da compreensão de como ocorrem as relações.

Um exemplo é o trabalho em condições análogas às de escravizados no âmbito do trabalho doméstico. Ainda que, há mais de 25 anos, a Inspeção do Trabalho venha se especializando no resgate de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos à escravização contemporânea, as características de sua ocorrência em âmbito doméstico só podem ter o adequado tratamento quando se analisa especificamente o perfil dominante das pessoas resgatadas: mulheres, negras, sem nenhuma renda, de baixa ou nenhuma escolaridade, privadas por longos anos de um convívio social regular, muito diferente do perfil constatado quando se observa os trabalhadores escravizados na área rural (SEVERO, 2021).

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho é composto por pessoas que integram a Auditoria-Fiscal do Trabalho, legalmente reconhecidas como autoridades trabalhistas (artigo 11, § 2.º, da Lei n.º 10.593/2002).

A Auditoria-Fiscal do Trabalho tem o dever de assegurar, como dito anteriormente, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral.

Para um adequado desempenho de suas atribuições, além da análise das múltiplas formas de relações de trabalho, a Auditoria-Fiscal do Trabalho precisa compreender e assimilar, em suas práticas, a diversidade dos trabalhadores e trabalhadoras, para possibilitar o alcance, sob uma perspectiva jus-humanista (MONTANHANA, 2022), do trabalho decente. Sendo assim, urge a adoção de uma

perspectiva interseccional tanto para a capacitação dos Auditores-Fiscais como para o planeamento das ações.

A diversidade e a pluralidade já são riquezas reconhecidas por alguns gestores (CHIAVENATO, 2023, p. 64). Esses elementos são intrínsecos à Auditoria-Fiscal do Trabalho, tendo em vista a multidisciplinaridade técnica de seus integrantes que oferece um olhar diferenciado sobre os ambientes de trabalho e torna exponenciais a criação e efetivação de políticas pautadas pela interseccionalidade em razão das experiências únicas que cada posição social oferta.

A visão interseccional exige criatividade e pensamento complexo, características que encontram, na variedade de saberes intrínseca à Inspeção do Trabalho, a combinação perfeita para o enfrentamento das distorções históricas do mercado de trabalho. Ademais, possibilita uma atuação mais qualificada pela possibilidade de percepção da inexistência de ambientes de trabalho hegemônicos.

Ocorre que a Inspeção do Trabalho como instituição não está imune aos mesmos fatores sociais, culturais e históricos que influenciam os ambientes de trabalho. A Auditoria-Fiscal do Trabalho é atividade típica de Estado, exercida pelo Poder Executivo. Como instrumento do poder de polícia do Estado, limita direitos individuais em benefício do interesse público, como ressalta Di Pietro (2020, p. 151), visando à proteção do trabalhador e ao fomento da igualdade de oportunidades no trabalho. Esse é seu lugar de fala institucional (RIBEIRO, 2019).

É importante ressaltar, entretanto, que esse corpo fiscal tem um perfil que traz para o contexto de uma visão interseccional o fato ressaltado por Morin (2013, p. 18) de que “o ser humano é, a um só tempo, físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico”. Sendo assim, precisa-se ter em perspectiva de que se está tratando de uma carreira composta por 64,3% de pessoas do sexo masculino e 73,4% de pessoas brancas.

Estar presente nas organizações com as perspectivas do DEFIT e do DSST apartadas, seja em razão de um planeamento elaborado de forma estanque, seja em virtude de uma execução por meio de um único viés, representa renunciar ao valor democrático da pluralidade, que afirma a existência de caminhos e concepções distintos do mundo do trabalho, mais complementares do que excludentes,



especialmente quando o objetivo final é a realização de uma política pública de proteção aos trabalhadores.

A implementação dessa nova perspectiva, entretanto, não ocorrerá de uma hora para outra, de forma espontânea. Demanda um propósito firme nessa direção, que remonta os critérios de seleção para novos integrantes da carreira, passando por sua formação ao ingressar nela e por uma capacitação permanente que, independentemente do tema específico, contenha, sempre que possível, as duas abordagens.

O contexto social em que vai atuar a Inspeção do Trabalho deve ser reconhecido como influência direta tanto nas normas que interpreta quanto nos fatos sociais (relações de trabalho) que analisa.

A adoção de uma visão interseccional no processo de tomada de decisões da Inspeção do Trabalho minimizará práticas que reproduzam as distorções no mercado de trabalho decorrentes do sexismo, do racismo, do capacitismo e das diversas formas de discriminação.

Talvez a proposta principal de uma visão interseccional seja o diálogo em circunstâncias normalmente observadas como paralelas, concorrentes e até excludentes, que afastam ou negam a possibilidade de qualquer convergência.

Adotar a interseccionalidade na Inspeção do Trabalho é desenvolver, como sugere Collins (2022, p. 48), uma “forma de pensar interseccional”, já que, da mesma forma que não existe um trabalhador universal, não existe um auditor- fiscal do trabalho universal.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A organização social mediante identidades sociais cria uma estrutura de vantagens aos grupos sociais dominantes: homens, brancos, heterossexuais, sem deficiência e cristãos.

Práticas discriminatórias, em última instância, visam resguardar privilégios sociais, como acesso ao trabalho, aos grupos dominantes. Esse critério ilegítimo de distribuição dos postos de trabalho deve estar no horizonte da Inspeção do Trabalho se ela realmente desejar ser instrumento promotor do trabalho decente, conforme previsto tanto na Convenção n.º 81 da OIT quanto na Constituição Federal do Brasil.

A Inspeção do Trabalho, como política pública constitucionalmente estabelecida, deve pautar suas ações utilizando-se de metodologias e estratégias transversais (diálogo permanente entre os Departamentos de Fiscalização e de Segurança e Saúde do Trabalhador) e interseccionais que reconheçam as consequências da diversidade dos trabalhadores nos ambientes de trabalho, atentando para as interações dos aspectos pessoais com as formas de organização do trabalho dentro das empresas.

A transformação da qual a Inspeção do Trabalho é agente de primeira hora é aquela norteadada por justiça social, que passa necessariamente pelo compromisso com os grupos de maior vulnerabilidade no mundo do trabalho.

Os efeitos decorrentes do cruzamento dos marcadores sociais de diferença como gênero, raça, classe social, sexualidade, bem como o de não ter deficiência, não podem passar despercebidos pela Inspeção do Trabalho sob pena dela se afastar de seu dever de assegurar os direitos humanos fundamentais trabalhistas.

Ao não adotar uma perspectiva interseccional, a Inspeção do Trabalho aproxima-se perigosamente da violência e assédio institucionais, ao se omitir perante a ordem social dominante, que mantém claros instrumentos de exclusão que reproduzem as condições de privilégios e desvantagens a determinados grupos.

Trabalhadores e trabalhadoras não são uma massa homogênea. Auditores e Auditoras são diversos para o próprio bem da Inspeção do Trabalho, que pressupõe saberes multidisciplinares. O encontro desses dois conjuntos deve ocorrer na escolha de atividades econômicas, setores produtivos, regiões do País que observe os efeitos

do cruzamento de gênero, raça, classe, deficiência, orientação sexual, entre outros marcadores sociais de diferença, para que se assegurem princípios e direitos fundamentais e, conseqüentemente, trabalho digno a todas as pessoas.

A criação de estratégias que têm os trabalhadores como um conjunto homogêneo traz para a Inspeção do Trabalho a chaga de uma interpretação meramente formal dos fenômenos que determinam as características do mercado de trabalho brasileiro.

A perspectiva interseccional permite uma análise dos fatos e uma interpretação do ordenamento jurídico no sentido da garantia da inserção no mercado de trabalho de todos os espectros sociais. Ela representa uma possibilidade metodológica de a Inspeção do Trabalho ser instrumento de mitigação e/ou eliminação de segregação de determinados grupos de trabalhadores.

Dessa forma, a Inspeção do Trabalho configurar-se-ia como um ator institucional contrário à perpetuação das distorções sociais expressas, principalmente por práticas discriminatórias ilegais, que atingem grupos sociais específicos.

Este artigo pretendeu ser o registro do início de uma nova forma de pensar a atuação da Inspeção do Trabalho, reconhecendo que muitas questões ainda precisam ser verificadas quanto a essa temática, entre as quais o despertar de uma consciência acerca da diversidade social, os reflexos concretos na gestão, no planejamento e na execução, a criação de parâmetros objetivos para as várias fases do processo de tomada de decisão, bem como os critérios de avaliação.

Contudo, detectou-se que, sob a ótica da interseccionalidade, a ação da Inspeção do Trabalho pode tornar-se mais eficiente na proteção de trabalhadores pertencentes aos grupos de maior vulnerabilidade social, pois elas são um parâmetro fundamental à detecção de vieses e elementos segregadores que impedem a realização da justiça social.

Portanto, atuar ante a perspectiva da interseccionalidade não é só possível como também é necessário, a fim de combater e prevenir práticas abusivas, que vão de encontro ao trabalho decente e às premissas fundantes do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson. **Segurança e saúde no trabalho: princípios norteadores**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. 2002^a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 10.932, de 10 de janeiro de 2022**. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 27 maio 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm. Acesso em: 27 maio 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09 de março de 2020**. Aprovou a nova redação da Norma Regulamentadora n.º 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 28 maio 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Anexo XV. Convenção n.º 81 da OIT concernente à inspeção do trabalho na indústria e no comércio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo15. Acesso em: 25 maio 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.593, de 6 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal -ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. 2002b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10593.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Assegurando o gozo dos direitos em condições de igualdade:** Direitos Humanos Das Pessoas Com Deficiência – Contexto Geral. In: BELTRÃO, Jane Felipe, BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro, GÓMEZ, Itziar, PAJARES, Emilio, PAREDES, Felipe, ZÚNIGA, Yanira (coordenadores). Direitos Humanos dos Grupos Vulneráveis. Manual. 2014. dhes. Rede Direitos Humanos e Educação Superior.

CEGATO, JC. **Neutralidade da ciência:** Realidade ou Utopia? Editoração eletrônica: Editora Amazon.com, 2019.

CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo.** São Paulo: Veneta, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 11. ed. [2.ª reimp.]. São Paulo: Atlas, 2023.

COELHO, Fernando Nagib. **Modelo burocrático de gestão pública no Brasil:** Uma análise histórica e heurística (p. 3). 2017, Edição do Kindle.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

COLLINS, Patricia Hill. **Bem mais que ideias:** a interseccionalidade como teoria social crítica; tradução Bruna Barros, Jess Oliveira; orelha: Elaini Cristina Gonzaga da Silva. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (BRASIL). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero,** 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

CRENSHAW, Kimberle. "**Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**", University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Disponível em: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 10 maio 2023.

CRENSHAW, Kimberle. **Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color**: Stanford Law Review, v. 43, n. 6 (jul. 1991), pp. 1241-1299 Published by: Stanford Law Review Stable URL: Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1229039>. Acesso em: 20 abril 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 26 maio 2023.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GOMES, Julio Cesar Vieira. **Decisões judiciais, racionalidade e neutralidade**: uma proposta de deferência à administração tributária. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

IBGE. **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=36340>. Acesso em: 26 maio 2023.

MANTOUVALOU, Virginia. **Are Labour Rights Human Rights?** European Labour Law Journal, v. 3 (2012), n. 2.

MASSALI, Fábio. Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país. **Agência Brasil**, 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais>. Acesso em: 28 maio 2023.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MONTANHANA, Beatriz; COSTA, Sandra Morais de Brito. Os motivos e efeitos da discriminação nas relações de trabalho sob a ótica de uma teoria de direitos humanos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. Ano 6, (jan./dez. 2022) – Brasília: ENIT, 2022, p. 80-102.

MOREIRA, Adilson José. **Pensando como um negro**: ensaio de hermenêutica jurídica. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro** [livro eletrônico] / Edgar Morin; tradução de Catarina Eleonora F. da Silva, Jeanne Sawaya; revisão técnica de Edgard de Assis Carvalho. 1. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2013.

PIOVESAN, Flávia. **Curso de Direitos Humanos: sistema interamericano** / Flávia Piovesan, Julia Cunha Cruz. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Curso de direito constitucional** / Ingo Wolfgang Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni, Daniel Mitidiero. – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2020. *In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 [recurso eletrônico]*** / Arnaldo Mazzei Nogueira... [et al.]; organização Ricardo Antunes; [tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales]. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

SEVERO, Fabiana Galera. **Trabalho escravo no Brasil: mecanismos de repressão e prevenção**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Edição do Kindle.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Hermenêutica e interpretação jurídica**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.



INTERSECTIONALITY AS A PARAMETER FOR LABOR INSPECTION: PRELIMINARY CONSIDERATIONS

ABSTRACT: This article discusses the possibility of using the concept of intersectionality as an analytical tool for labour inspection. The research problem is whether the criterion of intersectionality is a key element for Labour Inspection to become more efficient in protecting workers belonging to groups of greater social vulnerability. It is based on the premise that, by using the concept of intersectionality, methodologies and strategies can be developed in order to assist the decision-making process regarding inspection actions, in its phases of management, planning and execution, providing greater effectiveness to the activity of labour inspection concerning the protection of workers belonging to groups of greater social vulnerability. The goal is to understand the intersectionality criterion and to verify if it is a fundamental parameter for labour inspection in relation to these groups. In this sense, the concept of Intersectionality is discussed and its use as an analytical tool is analyzed. Next, we seek to identify how intersectionality should be recognized in the very structure of Labour Inspection and in the inspection staff. The methodology applied was bibliographic research. We verified not only the possibility but also the need for the adoption of an intersectional perspective by Labour Inspection in order to fulfill its purpose of ensuring the protection of workers in the exercise of their labour activity, under the aegis of the constitutional principles of equality, non-discrimination and social justice in a Democratic and Socio-environmental State of Law.

Keywords: Intersectionality. Labor Inspection. Labor Tax Audit. Human rights.

