

**MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA DISCUSSÃO DE GÊNERO NA
PERSPECTIVA DA APLICAÇÃO DA IGUALDADE E DO DIREITO A NÃO
DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS¹⁸⁵**

***Women in the labour market: a discussion of gender from the perspective of
the application of equality and the right to non-discrimination in labour
relations***

***Las mujeres en el mercado de trabajo: un debate sobre el género desde la
perspectiva de la aplicación de la igualdad y el derecho a la no discriminación
en las relaciones laborales***

Fernando Grass Guedes¹⁸⁶

Alice Aschermann Corrêa de Moraes¹⁸⁷

RESUMO

O presente artigo trata-se de uma pesquisa realizada a partir de diversos campos do conhecimento, com enfoque na situação das mulheres no mercado de trabalho. O objetivo da pesquisa é compreender e analisar as desigualdades de gênero vivenciadas pelas mulheres nas relações laborais na atualidade. Diante do desequilíbrio entre a efetividade da norma, os princípios jurídicos fundamentais como igualdade e não discriminação e a realidade social, pretende-se identificar as práticas que envolvem a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e como o Direito não deve estar desassociado da realidade social.

Palavras-chave: Mulheres no mercado de trabalho. Desigualdade de gênero. Não discriminação.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Contexto histórico das mulheres no mercado de trabalho; 3. O princípio da não-discriminação e da igualdade de gênero no Direito do Trabalho; 4. Conclusão; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa abordar a questão da desigualdade de gênero nas relações de trabalho, contextualizando a problemática discriminatória a partir das

¹⁸⁵ Recebido em 17/março/2023. Aceito para publicação em 27/abril/2023.

¹⁸⁶ Doutorando e mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Advogado, sócio da Guedes e Haviaras Advogados. E-mail: contato@ghadvogados.com

¹⁸⁷ Advogada, associada da Nelson Willians Advogados. Graduada em História pela Universidade do Estado de Santa Catarina. E-mail: alice_ac_@hotmail.com

perspectivas histórica, social e jurídica, além de identificar o tema na contemporaneidade.

A desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, se trata de prática com poder de rebaixar o valor do trabalho quando este é exercido pela mulher, o que pode ser fomentado por elementos econômicos e culturais.

Nesse sentido, será analisado o processo histórico da construção jurídica do tema a partir da situação das mulheres no mercado de trabalho em cotejo com o desequilíbrio entre a efetividade (ou não) da norma, princípios jurídicos fundamentais como a igualdade e da não discriminação e a realidade social vivida pelas mulheres nas relações de trabalho.

Nessa linha, serão discutidas as conquistas alcançadas pela busca da igualdade de gênero no âmbito do trabalho, que vem resultando numa normatividade protetiva e em progressiva garantia de direitos e proteção da mulher, enquanto processo histórico de construção jurídica, porém ainda distante de um quadro efetivo de isonomia.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Partindo da hipótese de que o Direito e a sociedade não estão dissociados, pode ser considerado que o saber jurídico visa atingir um equilíbrio social através da aplicabilidade da norma. Para isso, é necessária uma abordagem interdisciplinar acerca da desigualdade de gênero nas relações de trabalho, tendo em vista que esse problema está inserido na nossa ordem social e persiste ao longo do século XXI.

O diálogo entre os campos do conhecimento nos permite compreender os conflitos sociais da atualidade, onde estão inseridos e como podem contribuir para responder questões do campo jurídico.

A problemática da desigualdade de gênero envolve ditames sociais e estruturais da nossa sociedade e, dessa forma, o mundo do trabalho pode ser considerado uma das dimensões mais importantes da vida social.

No decorrer do século XX, as mulheres brasileiras acumularam importantes conquistas na vida pública e privada. A inserção das mulheres no mundo do

trabalho se trata de tema de grande interesse quando se propõe discutir a igualdade de gênero na sociedade brasileira.

Os constrangimentos materiais e ideológicos impostos às mulheres variam e são vivenciados de maneiras diversificadas em decorrência da classe social, raça e, no caso que se pretende analisar neste trabalho, a própria sexualidade.

Nesse sentido, importante mencionar que a discriminação de gênero não ocorre de forma isolada de outras variáveis que, em certo contexto, são relevantes na identificação das pessoas, assim como no seu acesso a espaços e recursos. As pautas identitárias são objeto fundamental na luta de classes e por direitos, inclusive para a construção de uma sociedade justa e igualitária.

O papel das mulheres na sociedade trata-se de questão sensível porque as confere distribuições de tarefas específicas, que as distinguem dos outros atores, pois são diferentemente marcadas e oneradas pela divisão de tarefas e responsabilidades. (BIROLI, 2018, p. 21).

A partir da análise de relações de gênero no Direito do Trabalho no Brasil, procura-se compreender os motivos e em que momento as mulheres foram invisibilizadas como sujeitos históricos no mercado de trabalho, eis que sempre participaram de forma significativa nos grandes e pequenos eventos da história humana; e, por fim, tem-se a necessidade de se encontrar respostas acerca da possibilidade de se afirmar que o gênero legitimou a emergência de carreiras profissionais, ou até mesmo a divisão sexual do trabalho e outros desafios até hoje encontrados.

A sociedade patriarcal contemporânea não possui um histórico de igualdades de direitos entre homens e mulheres. Para que se possa compreender o contexto das mulheres inseridas no ambiente de trabalho atualmente, deve-se considerar e questionar o tempo vivido que aponta as relações sociais, econômicas e políticas já consolidadas, trazendo algumas considerações iniciais relacionadas à mulher na sociedade de classes.

A presença das mulheres no mercado de trabalho implica em um cenário marcado por diversas desigualdades de gênero arraigadas social e culturalmente.

Inicialmente, é importante mencionar que a ideia de que o trabalho das mulheres se trata de uma novidade histórica mostra-se equivocada, considerando que o trabalho feminino sempre existiu para além das atividades domésticas. As

mulheres sempre estiveram à frente de atividades como a agricultura e o artesanato, seja na realização do convívio familiar, seja no seio da comunidade em que estavam inseridas.

Embora as discussões acerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho estejam voltadas ao período industrial, ou até mesmo com o advento das Guerras Mundiais durante o século XX (que buscaram justificar a necessidade das mulheres adentrarem no mercado de trabalho tendo em vista a presença dos homens nos campos de guerra), as mulheres, especialmente fora da esfera da classe média, já se faziam, e muito, presentes no meio ambiente laboral:

A maior parte das mulheres sempre trabalhou. Suas trajetórias no mundo do trabalho não se iniciaram no pós-abolição, no pós-guerra ou nos anos 1970. Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época, de acordo com levantamento realizado por Brumer (1988) a partir do Censo Demográfico 1872, as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária (35%), nos serviços domésticos em lar alheio (33%) ou no serviço de costura por conta própria (20%). Após 1920, reduz-se drasticamente a participação econômica ativa (PEA) feminina. [...] É importante lembrar que, neste contexto, grande parte da produção se desenvolve dentro dos limites domésticos” (IPEA, 2014, p.592).

Necessário ainda, antes da análise da posição das mulheres no mercado de trabalho, que seja destacado que a ideia de *mercado* surgiu a partir do ideal implantado pelo sistema capitalista em meados do século XV, na passagem da Idade Média para a Idade Moderna.

Diante desse contexto, a escritora e feminista Silvia Federici (2017, p. 192) aponta que, em razão da contínua privatização da terra, com o advento do capitalismo, forjou-se uma nova divisão sexual do trabalho, e, nessa nova organização do trabalho, as mulheres tornaram-se bens comuns, uma vez que as atividades que exerciam anteriormente foram definidas como um “não trabalho” e passaram a serem tratadas como um recurso natural, disponível para todos, fora da esfera do mercado.

Nesse período foi construída uma nova ordem patriarcal que acabou por ocasionar uma dupla dependência e desvantagem para as mulheres: de seus empregadores e dos homens.

De acordo com a socióloga Heleieth Saffioti (2013), que realizou estudos relacionados à mulher e a violência de gênero, sendo referência no assunto, a

passagem da estrutura pré-capitalista para a sociedade capitalista abarcou uma nova condição à mulher, sob duas dimensões:

No nível estrutural, era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas trazidas em termos de mitos justificadores de supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, à medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção (SAFIOTTI, 2013, p. 66).

Isso não significa que as relações desiguais entre mulheres e homens não existiam antes do advento do capitalismo. Na Europa pré-capitalista, a subordinação das mulheres aos homens foi atenuada pelo fato de que elas tinham acesso às terras e a outros bens comuns. Nas sociedades feudais, a dependência física, social e psicológica que as mulheres tinham de seus parceiros era menor do que na promessa de uma sociedade mais livre pela economia do capital. (FEDERICI, 2017, p. 192).

Nesse aspecto, é necessário que a crítica à noção de gênero não se paute em um único viés culturalista, mas, como uma especificação das relações de classe. Ou seja, embora o capitalismo esteja intimamente ligado com a própria lógica da escravidão, por exemplo, as demandas dos negros e negras que, por meio do tráfico de escravos, chegaram ao Brasil, não apresentavam as mesmas características das demandas das mulheres pertencentes às famílias burguesas. Isso porque a lógica de mercantilização dos corpos negros gerou efeitos diretos nas mulheres vendidas como escravas, uma vez que eram vistas pelos senhores de escravos como um mecanismo reprodutivo e lucrativo.

Desse modo, a passagem do feudalismo ao capitalismo configura-se, principalmente, dentro de uma lógica patriarcal e racista, de modo que a dimensão de classes acentua a disciplina sobre os corpos das mulheres a fim de garantir, por um lado, a reprodução do capital no interior, do qual o seu assujeitamento e desvalorização do trabalho são fundamentais; e, por outro, assegurando a reprodução social como estratégia para garantir e prolongar a mão-de-obra escravista.

Destaca-se ainda que o trabalho doméstico não remunerado permeava e ainda permeia a vida das mulheres. Por muito tempo, donas de casa não eram consideradas como trabalhadoras do lar, sendo-lhes atribuídas funções específicas sem qualquer tipo de valorização, seja estatal ou social.

No avançar da história, no contexto do trabalho assalariado e da abolição da escravidão, a filósofa Angela Davis ao discorrer sobre a vida de mulheres estadunidenses e a interseccionalidade entre gênero, classe e raça, aponta que diante de todo o contexto econômico e social do capitalismo industrial, no final do século XIX, o movimento operário expandiu, de modo que chegou a compreender trinta sindicatos organizados nos Estados Unidos da América. No entanto, afirma a autora que a influência da supremacia masculina era tão forte que poucos abriram suas portas para as mulheres nos movimentos operários. De outro modo, algumas trabalhadoras passaram a se organizar por conta própria. (DAVIS, 2016, p. 143).

Nesse contexto, a referida filósofa acrescenta ainda que a indústria de confecções prosperava em alguns estados dos EUA e, dessa forma, a Federação Sindical Nacional passou a apoiar as reivindicações das costureiras e reconhecer seus esforços. Dentre as reivindicações pelos direitos das trabalhadoras estava a equiparação salarial com os homens e a sindicalização geral das mulheres, sendo a luta operária também marcada por políticas excludentes em relação à classe trabalhadora negra. (DAVIS, 2016, p. 143-144).

A era industrial possibilitou novos questionamentos acerca do trabalho feminino, tendo em vista que o sistema econômico buscou a mão-de-obra menos reivindicativa e mais retraída se aproveitando especialmente de pessoas vulneráveis socialmente.

O processo de industrialização trouxe uma conversão em relação às atividades laborais tanto dos homens, quanto das mulheres. As unidades fabris se multiplicaram de forma bastante rápida e, sobretudo, nas últimas décadas do século XIX, com o surgimento das fábricas de grande dimensão, foram absorvidos um contingente importante de mão-de-obra feminina e masculina. A divisão sexual do trabalho produzia seus efeitos de modo que o trabalho masculino se concentrou em determinadas indústrias e o feminino em outras.

Ou seja, apesar do acesso ao trabalho remunerado e fora do lar, as condições de tratamento e de salário nunca foram as mesmas entre homens e mulheres. Além disso, as jornadas de trabalho vivenciadas pelas mulheres eram extremamente elevadas considerando que assumiam ainda tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, demonstrando uma maior disparidade na desigualdade de gênero.

A ascensão do capitalismo, embora abarcado pelo discurso da livre iniciativa e da liberdade econômica, não foi um facilitador para a integração feminina, pelo contrário, apenas elevou a disparidade entre os homens e mulheres, de modo que o trabalho feminino foi mais aproveitado pelos empregadores haja vista a pouca valorização e os menores salários.

Nesse sentido, segundo Safiotti (2013, p. 67) o sexo feminino registrava desvantagens sociais, o que permitiu:

[...] a sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que, para o processo de acumulação rápida de capital, era insuficiente a mais-valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então. (SAFIOTTI, 2013, p. 67).

É evidente a nítida exploração das mulheres nesse período. No entanto, o fenômeno do capitalismo não afetou apenas o gênero feminino, mas sim toda a sociedade cuja força de trabalho passou a ser vendida como mercadoria. (SAFIOTTI, 2013, p. 68).

As mulheres passaram a ocupar trabalhos com vínculos empregatícios desvalorizados e em condições bastante precárias, sem que houvesse a devida proteção social estatal. Em razão dos baixos custos para os empregadores, a mão-de-obra feminina era preferência em detrimento da masculina, fruto de uma tradição patriarcal enraizada.

No contexto brasileiro não foi diferente. Segundo a historiadora Flávia Biroli, em sua obra *Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil*, foi nas últimas décadas do século XIX que o perfil do acesso das mulheres brasileiras à educação e ao trabalho remunerado se alterou significativamente (BIROLI, 2018, p. 21). Frisa-se que essa mudança se dá em relação ao *perfil* do acesso das mulheres ao ambiente laboral. Isso não quer dizer, portanto, que as mulheres apenas tiveram acesso ao mercado de trabalho nas últimas décadas do século XX.

As mulheres das camadas sociais mais vulneráveis, contudo, já estavam diretamente ocupadas na produção de bens e serviços, e nunca foram alheias ao trabalho. Isso significa dizer que, independente das épocas e lugares, as mulheres têm contribuído para a subsistência familiar e, inclusive na criação de riquezas sociais. (ELEUTÉRIO, 2017, p. 70).

Nesse sentido, a mulher nunca esteve alheia ao trabalho, ainda que houvesse desigualdade de gênero. Mesmo sem a existência de um sistema pelo qual as pessoas oferecessem sua força de trabalho, havia a unidade de produção familiar, sem o interesse comercial nas negociações, mas com um importante papel econômico. (ELEUTÉRIO, 2017, p. 72). No mesmo norte, aponta Safiotti que:

Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas; nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental. (SAFIOTTI, 2013, p. 62).

A demanda por força de trabalho em diferentes momentos dos séculos XIX e XX esteve em conflito com a estratégia do patriarcado privado de manter as mulheres em casa e privatizar o seu exercício laboral. Esse aspecto explicaria as desigualdades e dificuldades na luta por direitos trabalhistas por parte das mulheres, como por exemplo, o direito à equiparação salarial. (BIROLI, 2018, p. 32). Entretanto, é de suma importância destacar que a retórica da domesticidade feminina não se demonstrou eficiente fora das classes médias e altas da população. A mulher trabalhadora do século XIX era um requisito essencial para a subsistência de diversas classes populares.

No entanto, mesmo não estando alheias ao trabalho, o acesso, a ocupação deste espaço e a manutenção ainda é um problema a ser enfrentado pelas mulheres. (ELEUTÉRIO, 2017, p. 70).

Bell *hooks*, filósofa e intelectual negra estadunidense, em sua obra *O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras* (2018), sustenta que quando o movimento feminista contemporâneo começou, ou seja, no início do século XIX, a mão de obra já era mais de um terço composta por mulheres.

Vale destacar que ao analisar esse período, não deve ser considerada a perspectiva isolada de que a inserção das mulheres no mercado do trabalho as tornou *livres*. Segundo *hooks*, trabalhar por salários baixos e em condições insalubres não libertava mulheres pobres e negras da classe trabalhadora da dominação masculina. (HOOKS, 2019, p. 81-88).

Nesse sentido, destaca-se que a conjuntura histórico-social da mulher no mercado de trabalho, as lutas por igualdade de responsabilidades e direitos está

permeada por diversas identidades, de modo que a universalização da categoria homem e mulher não deve estar desvinculada das questões raciais marcadas historicamente.

Na perspectiva da conquista de direitos civis das mulheres brasileiras tem-se, por exemplo, o direito ao voto. O sufrágio feminino foi concedido há pouco mais de 80 anos, a partir do Decreto nº 21.076, de 24/02/1932¹⁸⁸.

A exclusão da mulher do exercício dos direitos políticos enquadrava o grupo feminino como cidadãs postas em segundo plano comparadas aos homens, que tinham sua representatividade cerceada pelos interesses masculinos e instituições de poder.

Foi por volta dos anos de 1970, que a presença das mulheres na população economicamente ativa se ampliou razoavelmente. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016), entre 1970 e o início do século XXI, o percentual de mulheres economicamente ativas passou de 18,5% para aproximadamente 55%, tendo alcançado 59% em 2005. Atualmente, as mulheres têm em média mais tempo de educação formal do que os homens, passando a ser a maioria entre as pessoas matriculadas no ensino superior. No entanto, a diferença entre o rendimento médio das mulheres e o dos homens permanece em 25%, e a profissionalização não garantiu acesso igualitário às diferentes ocupações. (PINHEIRO; LIMA Jr.; FONTOURA; SILVA, 2016, p. 5).

No entanto, existem ainda diversos obstáculos no que diz respeito à inclusão e permanência das mulheres no mercado de trabalho em iguais condições aos homens.

A exemplo disso tem-se, dentre outros, a ocupação de cargos de menor prestígio na hierarquia profissional, salários mais baixos, bem como maiores taxas de desemprego quando comparadas às masculinas.

Em artigo publicado na Revista nº 40 do Ministério Público do Trabalho, a Procuradora do Trabalho Cristiane Maria Salgueiro Lopes, analisou o espaço da mulher no âmbito privado e público nas relações de trabalho:

Muito embora as mulheres brasileiras desejam uma vida mais igualitária, precisam, ainda hoje, enfrentar práticas culturais atrasadas, principalmente relacionadas com a persistência de uma divisão de papéis baseada no gênero. Essa divisão de papéis ainda honra a passividade, que, embora

¹⁸⁸ A partir da Lei nº 13.086, de 08/01/2015, o dia 24 de fevereiro passou a ser o Dia da Conquista do Voto Feminino.

seja uma passividade de aparências, desprestigia a autonomia individual e ceifa o pleno desenvolvimento das capacidades e ambições humanas, especialmente da mulher. (LOPES, 2010, p. 43).

Assim, durante muito tempo o processo de industrialização foi relacionado a uma alteração radical da chamada economia familiar, com a cisão entre produção e reprodução, entre produção para uso e produção para troca e entre esfera pública e esfera privada, assim como a noção de feminidade a fim de incorporar o espaço doméstico e as funções de reprodução.

Entre diversas linhas interpretativas fundamentais, verifica-se que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não se dá com uma efetiva ruptura/quebra de paradigma em razão do surgimento da industrialização e/ou consequência do advento das Guerras Mundiais do século XX. A ênfase atribuída à evolução, em sentido positivo, da participação das mulheres no mercado de trabalho e definição como um momento de ruptura com a tendência anterior deve ser questionada considerando que as mulheres, de certo modo, sempre trabalharam. No entanto, é incontroverso o fato de que o sistema capitalista e patriarcal se aproveitou das condições das mulheres enquanto trabalhadoras, especialmente das mulheres pobres e negras.

A crescente monetarização da economia, bem como a progressiva industrialização recebem mais espaço para essas análises tendo em vista a reorganização e a mudança no perfil das relações laborais.

Essas transições traduziram-se em relações de trabalho mais individualizadas que deram margem para uma nova reorganização das funções de produção e de reprodução, de modo que trouxe novos desafios para a igualdade de gênero no meio ambiente laboral. A divisão sexual do trabalho foi reforçada em razão do forte simbolismo nas esferas mais excludentes.

No que concerne à definição de trabalho doméstico como uma atividade específica de mulheres, assim como a confinação na esfera privada, sob a justificativa de ser inerente ao *sexo feminino*, deve-se ponderar a utilização dessa premissa especialmente no que diz respeito às famílias de classes mais populares. Entretanto, essa definição foi bem aproveitada pelos homens para justificarem sua exclusão no exercício de tarefas da vida privada, sob argumento de provedor familiar, remodelando todo um conjunto de serviços que anteriormente estavam a seu cargo ou eram realizados de maneira partilhada com mulheres.

A divisão de espaços e tempos profissionais entre homens e mulheres, juntamente com a nova estruturação da lógica entre produção e lar e entre as esferas públicas e privadas repercutem em diferenças de gênero no mercado de trabalho vivenciadas até os tempos atuais.

Houve, portanto, uma flexibilização e sobrecarga nas atividades a serem exercidas pelas mulheres, abarcadas social e culturalmente. Esse panorama histórico das mulheres, acabou por favorecer a ocultação e invisibilidade formal das mulheres e seu papel na esfera econômica e da sua presença no mundo do trabalho.

Conforme analisado, o processo de produção capitalista utilizou-se da mão de obra feminina considerando o custo muito mais barato. É nessa perspectiva que se propõe na presente pesquisa uma reflexão sobre a marginalização do trabalho feminino, que, sob influência do capitalismo, podem ter contribuído para a discriminação da mulher nos dias de hoje. Os efeitos dos processos até aqui identificados refletem diretamente na questão da desigualdade de gênero nas relações de trabalho na realidade contemporânea.

A luta das mulheres, lutas feministas por meio de movimentos sociais ao longo de toda história, reflete a mobilização para as mulheres serem reconhecidas como sujeitos de direito, com a finalidade de uma transformação social como projeto político, apesar de todas as tensões e pluralidades destes movimentos.

Neste aspecto, as mudanças e o novo olhar sobre as mulheres nas relações de trabalho acerca dessa opressão específica refletem no reconhecimento de condições de igualdade, destacando-se ainda, que a desigualdade de gênero referida neste trabalho está voltada à categoria mulher em sentido amplo, não aquela nascida do sexo biológico feminino.

As mudanças ocorridas nas relações de gênero sob a influência do feminismo devem ser reconhecidas, inclusive no campo jurídico, abrangendo novos processos de subjetividades da categoria mulher. Para isso, incluem-se no conceito mulher, *todas as mulheres que assim se reconhecem*. Portanto, o recorte feito no trabalho recai no gênero, considerando mulher toda aquela que carrega consigo a desigualdade de gênero, tomando por base a mulher em sua concepção

generificada, mas sem ignorar que essas mulheres estão permeadas de diversas subjetividades¹⁸⁹.

Neste sentido, o ideal de uma concepção de justiça atravessa controvérsias acerca de seu significado e reconhecimento na esfera social.

3. O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E DA IGUALDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito para além da aplicação da norma representa a compreensão de fenômenos sociais, de modo que “a perpetuação de um modelo positivista não é o suficiente para que as experiências sociais resem amparadas e norteadas”. (ELEUTÉRIO, 2017, p. 43).

Atualmente, há uma necessidade de que o campo jurídico garanta a efetividade de uma sociedade mais igualitária e humana. E para avançar nesta proposta, indaga-se o porquê certos conjuntos de regras e normas protetivas e garantidoras de direitos ainda não são reconhecidas plenamente pela sociedade, tampouco possuem aplicabilidade de forma efetiva.

Nota-se que a problemática da discriminação das mulheres no mercado de trabalho envolve o diálogo essencial para inclusão social e o reconhecimento de uma sociedade mais justa. Em que medida, portanto, as possibilidades para a integração da mulher na sociedade refletem em uma efetiva igualdade de condições? Para que seja possível compreender a justiça social, especialmente no que tange às mulheres nas relações de trabalho, é necessário abranger conceitos estruturantes.

De modo geral, após a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (ONU, 1948), todo sistema jurídico moderno dela signatário reconhece a pessoa humana como valor supremo da ciência jurídica. Os códigos e as constituições determinam os direitos básicos da pessoa humana.

¹⁸⁹ Para uma melhor compreensão acerca das subjetividades das mulheres, recomenda-se a leitura da obra *Direitos Humanos no Trabalho pela Perspectiva da Mulher*, 2019, organizada por Adriane Reis de Araújo, Andrea Lino Lopes, Maria Aparecida Gugel e Renata Coelho, que aborda a singularidade de mulheres a partir de vieses etários, sociais, étnicos e da sexualidade no mercado de trabalho. Além disso, tem-se a *Carta de promoção de equidade de gênero, raça e diversidade* da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região de 2019, que aponta referências normativas acerca da discriminação de gênero em todas as esferas sociais em que a mulher está inserida: mulheres idosas, LGBTQI, mulheres com deficiência, mulheres negras e indígenas.

A Constituição Federal de 1988 traz como um dos fundamentos do Estado brasileiro a *Dignidade da Pessoa Humana*¹⁹⁰. Tal fundamento é concebido pela doutrina como valor fundamental e supremo que unifica todos os direitos fundamentais.

As relações de trabalho devem ser compatíveis com o princípio constitucional da dignidade humana previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, bem como com o próprio projeto constitucional democrático de uma sociedade justa e solidária, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação, previstos no artigo 3º, incisos I e IV da Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 1988).

O filósofo Immanuel Kant, em sua obra *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, conceitua dignidade de modo a elucidar a estrutura do fundamento da dignidade da pessoa humana:

No reino das finalidades tudo tem um preço ou uma dignidade. No lugar daquilo que tem um preço, pode ser colocada outra coisa, equivalente; por outro lado, possui uma dignidade aquilo que está acima de qualquer preço, portanto, não possui nenhum equivalente. O que se refere às necessidades e inclinações humanas em geral, têm um preço de mercado; aquilo que não pressupõe uma necessidade, mas está de acordo com um determinado gosto, isto é, com o prazer de uma simples diversão gratuita que satisfaz nossa sensibilidade, possui um preço afetivo; mas o que leva em conta a condição pela qual algo possa ser uma finalidade em si, não possui um valor apenas relativo, isto é, um preço, mas um valor interno, ou seja, uma dignidade. (KANT, 2018, p. 77).

Desse modo, a dignidade é inerente à condição humana, ou seja, o respeito à dignidade consiste em tratarmos a nós mesmos e aos outros, como fins em si mesmos, tendo em vista possuímos valores intrínsecos à humanidade, próprias do ser racional. (KANT, 2018, p. 76).

No mesmo sentido, a igualdade constitui um dos signos basilares do regime democrático. A igualdade filia-se à dignidade da pessoa humana, pois não existe

¹⁹⁰ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, art. 1º da CFRB de 1988)

apenas onde é reconhecida pelo Direito, é também de responsabilidade da sociedade e não apenas do Poder Público. (ELEUTÉRIO, 2017, p. 127).

Conforme já ressaltado, a Constituição Federal de 1988 previu como garantia fundamental o direito à igualdade entre homens e mulheres, e conforme Uadi Lamego Bulos, citado por Júlia Melin Borges Eleutério (2017, p. 127), tal garantia permite muito mais do que a igualdade perante a lei, assegura a igualdade em direitos e obrigações. Trata-se, portanto, de um princípio estruturante do regime de direitos fundamentais.

Segundo o constitucionalista José Afonso da Silva, o direito à igualdade:

[...] não admite os privilégios e distinções que um regime simplesmente liberal consagra. Por isso é que a burguesia, cônica de seu privilégio de classe, jamais postulou um regime de igualdade tanto quanto reivindicara o de liberdade. É que um regime de igualdade contraria seus interesses e dá à liberdade sentido material que não se harmoniza com o domínio de classe em que assenta a democracia liberal burguesa (SILVA, 2019, p. 213).

Etimologicamente, a palavra igualdade tem origem do latim *aequalitas*, que quer dizer "aquilo que é igual", "semelhante". No Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa (2010), igualdade é "Falta de diferenças; de mesmo valor ou de acordo com mesmo ponto de vista [...]".

Entretanto, no ponto de vista jurídico, a igualdade no Brasil pode ser identificada como a igualdade formal e material, de modo que na primeira, todos são tratados de maneira idêntica, enquanto na segunda deve ser dado tratamento diferenciado àqueles diferentes, na medida de sua diferença presenciada na sociedade.

Destaca-se que o termo literal da palavra *igualdade* é aparentemente algo impossível, isso porque as pessoas são diferentes e por essa razão devem ser respeitadas nas medidas de suas diferenças.

A noção de igualdade apresentada está contemplada em diversos dispositivos constitucionais que vedam a discriminação de sexo, quais sejam os artigos, 3º, VI, 7º XXX e 5º, I¹⁹¹ da Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 1988).

¹⁹¹ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º 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; [...]

Segundo José Afonso da Silva, importa notar que se tratam de regras que resumem décadas de lutas das mulheres contra discriminações, e, mais importante ainda é que o direito de igualdade entre homens e mulheres não se trata de mera isonomia formal, “não é igualdade perante a lei, mas igualdade em direitos e obrigações”. (SILVA, 2019, p. 219). Ou seja, onde houver um tratamento desigual entre um homem e uma mulher, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, haverá, portanto, uma violação constitucional.

Vale registrar que a igualdade material, definida inicialmente por Aristóteles e discutida na esfera jurídica até os dias atuais, a igualdade formal positivada pela Constituição Federal de 1988 e pelas legislações infraconstitucionais e internacionais, que se valem em favor da mulher, demonstram os reflexos de uma história de lutas feministas diante de um contexto histórico permeado pela desigualdade.

Nesse momento, chega-se à discussão do que seria, enfim, a definição de *gênero*, para que se compreenda a razão do termo frequentemente abordado nesta pesquisa.

De acordo com o Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa (2010), *Gênero* “é uma categoria que indica por meio de desinências uma divisão dos nomes baseadas em critérios tais como sexo e associações psicológicas [...]”. Assim, no sentido etimológico da palavra, tem-se que gênero é uma categoria que se divide com base em traços sexuais e psicológicos. Na gramática, “gênero” é entendido como uma maneira de classificar fenômenos, definições socialmente acordadas, que sugerem uma relação entre categorias ou agrupamentos distintos.

Os feminismos contemporâneos são permeados por discussões que vinculam fenômenos sociais e culturais, marcados pela diversidade do tempo e lugar, nos quais não mais se admite uma universalização das demandas das mulheres. Segundo Eleutério (2017, p. 85),

[...] não se pode admitir uma universalização dos feminismos com vieses padronizados em seus discursos e práticas, mas admitir que os feminismos se constroem a todo tempo de formas diferentes, porém sem deixar de reconhecer como pauta unificada a construção de uma (nova) política a partir do reconhecimento de direitos e das subjetividades de cada mulher,

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

[...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...]

ou seja, os feminismos também são construídos a partir das mulheres em razão de suas subjetividades.

Compreendido esse viés, que identifica a necessidade de discursos e pautas específicas de movimentos feministas, a presente pesquisa visa compreender a categorias de mulheres sobre o efeito de uma versão política representacional, que entende as mulheres como “sujeitos”, com suas subjetividades, mas que compreende o sujeito feminino mulher como toda aquela que se identifica como tal, ultrapassada a ideia de que é mulher apenas aquela nascida do sexo biológico feminino.

Essa análise se demonstra importante para se compreender que as lutas feministas também indicam uma epistemologia feminista acerca de uma terminologia adequada para se tratar da igualdade entre os gêneros.

Nesse sentido, a terceira onda feminista é marcada pelo feminismo da diferença, superada a ideia de uma categoria unificada de mulher, que recepiona a categoria gênero.

Assim, nas últimas décadas, a terminologia *Gênero* vem sendo utilizada mais seriamente, em seu sentido mais literal, como uma forma de referir-se à organização social da relação entre os sexos. (SCOTT, 1989).

A autora retoma a noção de poder aprofundada por Michel Foucault e definida como as constelações dispersas de relações desiguais, constituídas pelo discurso. Nesse contexto, Joan Scott, em seu texto *Gender: a useful category of historical analyses (1989)* apresenta como núcleo essencial da definição de gênero a conexão entre duas proposições em que gênero se trata de um elemento constitutivo de relações sociais com base nas diferenças percebidas entre os sexos, como também uma forma primeira de significar as relações de poder. Assim, a análise acerca da terminologia gênero deve incluir uma noção do político tanto quanto uma referência às instituições e organizações sociais. (SCOTT, 1989, p. 21-22).

Isso significa dizer que se deve pensar na categoria gênero como um saber sobre as diferenças e compreender as relações hierárquicas de poder para além da concepção binária masculino/feminino. Assim explica Djamila Ribeiro:

as críticas trazidas por algumas feministas dessa terceira onda, alavancadas por Judith Butler, vêm no sentido de mostrar que o discurso universal é excludente; excludente porque as opressões atingem as mulheres de modos diferentes, seria necessário discutir gênero com recorte

de classe e raça, levar em conta as especificidades das mulheres. Por exemplo, trabalhar fora sem a autorização do marido, jamais foi uma reivindicação das mulheres negras/pobres, assim como a universalização da categoria mulheres tendo em vista a representação política, foi feita tendo como base a mulher branca, de classe média. Além disso, propõe, como era feito até então, a desconstrução das teorias feministas e representações que pensam a categoria de gênero de modo binário, masculino/feminino. (RIBEIRO, 2014 apud ELEUTÉRIO, 2017, p. 93).

A ênfase colocada sobre a palavra gênero, ainda que não seja de forma explícita, constitui uma dimensão decisiva da organização da igualdade e da desigualdade. O gênero, portanto, é a organização social da diferença social, e não se coloca como uma terminologia fixa. Do mesmo modo, a ideia de sexo não deve ser aqui compreendida como a categoria biológica, assim como defende Judith Butler, pois, as realidades culturais e materiais constroem-se na história e nas relações e também na materialidade dos corpos que se identificam por meio de recortes, edições, assimilações e modificações, assim como se constroem pela linguagem e instrumentos tecnológicos. (TAMANINI, 2009, p. 71 *apud* ELEUTÉRIO, 2017, p. 106).

Assim, opta-se pelo uso categoria gênero considerando a necessidade de se questionar noções comportamentais subjetivas da sociedade. A definição de gênero é essencial para compreender os debates que invocam essa terminologia para justificar ou explicar suas posições sociais e como as percepções implícitas de gênero podem ser invocadas ou reativadas no discurso acadêmico.

O contexto social das relações de gênero, conforme apresentado no subitem anterior, é permeado por diversas variações. Assim, gênero refere-se a diversas esferas relacionadas ao comportamento, símbolos e identidades: fenômenos e simbologias culturais; conceitos normativos que evidenciam as interpretações desses símbolos, definindo masculinidades e feminilidades; a noção política que organiza as instituições e organizações sociais, ambientes esses marcadamente masculinos na sociedade brasileira; e, as identidades subjetivas dos sujeitos constituídas na vida social.

Além das variações do comportamento social, a classificação de gênero se esbarra nas diferenças sociais e políticas e na diversidade entre as mulheres, de modo que será com base na respectiva classificação que a presente pesquisa se debruça ao indagar-se acerca da desigualdade e discriminação de gênero nas relações de trabalho, sem ignorar que existem diferentes pautas e demandas das

mulheres em suas mais profundas subjetividades para além da condição de *ser mulher*.

Conforme já afirmado, a Constituição Federal de 1988 assegura aos cidadãos o direito de serem tratados de forma igual, abrangendo inclusive o dever de não desprezar as minorias, o que abarca as mulheres trabalhadoras.

Nesse sentido, Eleutério (2017, p. 128) apoia-se em Dias (2012, p.63-64) que afirma que:

[...] no Estado Democrático de Direito, os direitos fundamentais dos trabalhadores estão fundados na dignidade da pessoa humana, nas suas dimensões jurídica, política e econômica, pois os trabalhadores são sujeitos de direito na ordem social, protegidos os atributos da personalidade de um ser humano, pois, vedado em nosso ordenamento jurídico o domínio de uma pessoa sobre a outra (decorrência elementar do direito à liberdade). (DIAS, 2012, p. 63-64 apud ELEUTÉRIO, 2017, p. 128).

Como visto anteriormente é evidente que há um histórico de discriminação contra as mulheres, sendo que o mesmo não ocorre em relação aos homens.

A palavra *discriminação* significa o caráter infundado de uma distinção. No plano internacional, ela compreende:

(...) distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. (art. 1º da Convenção n. 111 de 1958 da OIT).

Especialmente no tocante a discriminação contra a mulher, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela ONU em 1979, adotou a ótica do seguinte conceito:

[...] toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (1979).

Nesses aspectos trazidos pelo plano internacional, tem-se que a discriminação contra as mulheres pode se manifestar de forma direta ou indireta. A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto que a indireta, traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos.

O Ministério do Trabalho e Emprego fez menção aos atos discriminatórios em um contexto geral e suas consequências:

A discriminação reduz o acesso às oportunidades de trabalho, emprego, renda, qualificação, educação, saúde e a outros direitos essenciais à cidadania. Ao ser combatida, deve-se levar em conta as dimensões de gênero, etnia, raça, geração, escolaridade, orientação sexual e deficiência que, apesar de não esgotarem a questão da discriminação, são os focos de grandes desigualdades no mundo do trabalho. (Plano interno sobre a Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho, do MTE 2005).

Maurício Godinho Delgado ensina que o princípio da não discriminação, que coaduna o Direito atual, seria, a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Nesse aspecto, conforme descrito acima, a discriminação se define como aquilo que, por meio de determinada conduta, nega a alguém o tratamento compatível com o padrão jurídico verificado para a situação concreta vivenciada, em fator injustamente desqualificante. Desse modo, o princípio da não discriminação é “um princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável”. (DELGADO, 2018, p. 952-953).

Registra-se que o princípio da isonomia se traduz na ideia da igualdade material, que, como visto, encontra traços marcantes em nossa Constituição Federal.

Em relação ao princípio da não discriminação, o princípio da isonomia é mais amplo e busca igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações, podendo seu comando igualador resultar de mera conveniência política, social, cultural, ou de outra natureza. Segundo Delgado (2018), é exemplo de aplicação do princípio não discriminatório de gênero no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, diante de sua condição de *ser mulher*:

Hoje, a diferença sexual (ou de gênero) não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração; hoje, se essa diferença for utilizada como fator desqualificante será tida como fator injusto, inaceitável, discriminatório. Rejeitar a ordem jurídica tal diferenciação significa, pois, estar ela assegurando, de fato, um piso mínimo de civilidade para as relações contratuais entre homem e mulher, entre todos os pactuantes, relativamente a seu gênero (DELGADO, 2018, p. 953).

Assim, nota-se que a concepção de discriminação, especialmente no âmbito laboral, tem relação com a igualdade de oportunidade e de tratamento. Ou seja, a discriminação encontra-se atrelada ao princípio da igualdade. O termo discriminação, embora induza inicialmente uma interpretação de práticas

desarrazoadas e injustificadas de distinção entre indivíduos, pode desencadear a concepção de duas esferas: a discriminação negativa e a positiva.

Segundo Luiz Henrique Sormani Barbugiani (2012), em sua dissertação de mestrado em Direito na Universidade de São Paulo, intitulada *Igualdade de Gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral*, aponta que a discriminação negativa é aquela que implica na prática de atos desarrazoados atrelados à noção da concessão de privilégios para os beneficiários e discriminação para os desprivilegiados. (BARBUGIANI, 2012, p. 37). Para o autor, a discriminação negativa promove uma segregação ilegítima exteriorizada pelo preconceito.

Por outro lado, a discriminação positiva se trata da aplicação de atos discriminatórios de acordo com as particularidades de cada indivíduo, com a finalidade de se alcançar uma concepção ideal de igualdade que envolve a ideia de ação afirmativa para a instituição de políticas públicas de inserção e justiça social. (BARBUGIANI, 2012, p. 37-38).

Os conceitos acima referidos, uma vez traçados de forma separada, devem ser observados em conjunto com a própria definição de Direito do Trabalho, tendo em vista a dimensão por eles alcançadas na esfera das relações de emprego.

Nesse sentido, Delgado, ao defender o enfoque objetivista da definição do Direito do Trabalho, faz uma divisão do caráter teleológico entre Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. Com o objetivo de dar ênfase no objeto e no próprio conteúdo das relações jurídicas de prestação empregatícia do trabalho, define o Direito Individual do Trabalho como “um complexo de princípios, regras e institutos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas”. (DELGADO, 2018, p. 49).

Em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, afirma que este pode ser definido como o “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações”. (DELGADO, 2018, p. 49).

Por fim, o autor conceitua o próprio Direito Material do Trabalho, que abarca as compreensões do Direito Individual e do Direito Coletivo. Assim, o sentido lato de Direito do Trabalho seria:

[...] o complexo de princípios, regras, e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras, e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2018, p. 49).

A normatividade justralhista tem a relação empregatícia como sua categoria básica, a partir da qual se constrói os institutos essenciais, bases principiológicas e as regras normativas desse ramo especializado do Direito.

Desse modo, pelo princípio da dignidade da pessoa humana, (artigo 1º, III da CF/88), combinado com o princípio da igualdade (artigo 5º, “caput” da CF/88), o princípio da não discriminação (artigo 3º, IV da CF/88) bem como as definições de Direito do Trabalho, Gênero, Discriminação e Igualdade, entende-se que as categorias consideradas minoritárias devem receber um tratamento diferenciado a fim de garantir maior proteção e, portanto, ser atingida a igualdade material assegurada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

4. CONCLUSÃO

A proposta inicial dessa pesquisa foi analisar e compreender a desigualdade de gênero nas relações de trabalho a partir de uma perspectiva da aplicação dos direitos da igualdade e não discriminação.

A presente pesquisa se propôs a partir de um viés feminista, tanto do campo jurídico quanto de outras áreas do conhecimento, com o objetivo de acrescentar no debate sobre relações de gênero em nossa sociedade com considerações e pesquisas acadêmicas desenvolvidas por mulheres.

Diante dessa perspectiva, o primeiro passo foi contextualizar a história de lutas, avanços e permanências da situação da mulher no mercado de trabalho. O diálogo com diferentes campos do conhecimento possibilitou uma análise avançada e aprofundada para compreender qual o cenário social, político e econômico da desigualdade de gênero desde o início da modernidade. A sociedade foi adquirindo novos moldes organizacionais na medida em que acontecimentos sociais, políticos e econômicos foram surgindo.

Diversos apontamentos foram apresentados acerca da desigualdade de gênero nas relações laborais, o que possibilitou identificar que essa problemática

não é recente e ainda é recorrente. Além disso, foi necessário pontuar que tal problemática nunca foi aceita pelas mulheres que se organizaram em movimentos e lutas sociais em busca da igualdade. Por muito tempo, como consequência da própria desigualdade entre homens e mulheres na sociedade de classes, houve uma necessidade de inviabilizar e escusar a presença dessas lutas por direitos.

Nesse contexto, em que pese os movimentos feministas tenham possibilitado avanços jurídicos e sociais, bem como a Constituição Federal de 1988 tenha recepcionado como direito fundamental a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, nem sempre as transformações sociais da modernidade significam a efetividade e garantia à igualdade. Os processos transformativos que permeiam a sociedade estão em constante desenvolvimento e o cenário da atualidade pode se deparar com, ao invés de avanços, retrocessos de direitos e garantias.

Importante destacar que foi possível identificar que a participação feminina no mercado de trabalho não proporcionou uma autonomia das mulheres em relação aos homens. A inserção feminina nas relações laborais, embora tenha permitido a abertura de debates e movimentos por direitos iguais, se deparou com diversos impactos decorrentes da discriminação de gênero que refletem até os dias atuais.

Nesse sentido, notou-se que a necessidade de estabelecer uma política de alteridade, na qual se pretende uma conscientização social de reconhecimento do(a) outro(a), a fim de validar um novo paradigma relacional e combater as desigualdades. Para isso, apenas a legislação e posituação de normas que protegem as mulheres nas relações de trabalho não se demonstram suficientes, embora sejam de extrema relevância para a inauguração e propostas de políticas públicas de inclusão social e combate à discriminação e desigualdade de gênero.

Foi possível perceber que as dificuldades inerentes ao pensamento jurídico e a inaplicabilidade da norma, torna o Direito, em sua concepção isolada - ainda que sua finalidade seja alcançar a justiça social – não é suficiente para garantir uma transformação social efetiva. Tal problema atravessa as desigualdades de gênero nas relações laborais, pois, como visto, o trabalho é uma das mais importantes searas da sociedade. O trabalho, como visto na pesquisa, é condição para o desenvolvimento pessoal dos cidadãos e das cidadãs, tendo em vista que está atrelado à dignidade da pessoa humana.

5. REFERÊNCIAS

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. **Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral.** Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil.** 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 22-41.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 19 out. 2022.

CONVENÇÃO sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Organização das Nações Unidas. 1979. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm> Acesso em 18 mai. 2022.

DAVIS, Angela. Mulheres trabalhadoras, mulheres negras e a história do movimento sufragista. *In: Mulheres, raça e classe.* 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p.143-153.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948. Disponível em <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> Acesso em: 21 out. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª ed. rev. atual. ampl. São Paulo: LTr, 2018.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)igualdade de gênero nas relações do trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista.** 1ª Ed. Florianópolis/SC: Empório do Direito, 2017, 176 p.

IPEA. **Políticas sociais: acompanhamento e análise.** Nº 22. IPEA: Brasília, 2014.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução: Inês A. Lohbauer. São Paulo: Editora Martin Claret. 2018.

FEDERICI, S; **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva.** Trad.: Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

HOLANDA, Aurélio Buarque. **Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa.** 5ª Ed. Editora Grupo Positivo. 2010.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para *todo* mundo: políticas arrebatadoras.** Tradução Ana Luiza Libânio. 4ª Ed. Rio de Janeiro. Editora Rosa dos Tempos. 2019.

LOPES, Cristiane Maria Salgueiro. **A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À CRECHE NO BRASIL.** REVISTA MPT — BRASÍLIA, ANO XX — N. 40 — SETEMBRO 2010, p. 43.

PINHEIRO; LIMA JR.; FOUNTOURA; SILVA. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014,** IPEA, nota técnica n. 24, 2016, p. 3-28.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte (MG): Letramento; Justificando, 2017. 114 p. Coleção *Feminismos Plurais*.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade.** 3ª Ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 42ª Edição, revista, atualizada (até a Emenda Constitucional n. 99, de 14.12.2017). São Paulo. Editora Malheiros, 2019.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** Tradução: Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Texto original: Joan Scott – Gender: a useful category of historical analyses. Gender and politics of history. New York, Columbia University Press, 1989, 35