



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

FERNANDA RAMOS FERNANDES DE ANDRADE

**ESPAÇO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
Desigualdade entre gêneros**

RECIFE

2023

FERNANDA RAMOS FERNANDES DE ANDRADE

**ESPAÇO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO: Desigualdade entre gêneros**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

**Área de Concentração:** Direito do trabalho

**Orientador:** Sérgio Torres Teixeira

RECIFE

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Andrade, Fernanda Ramos Fernandes de.

Espaço feminino no ambiente de trabalho: desigualdade entre gêneros /  
Fernanda Ramos Fernandes de Andrade. - Recife, 2023.

43 p. : il.

Orientador(a): Sérgio Torres Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

1. Direito do trabalho. 2. Mulher. 3. Desigualdades. I. Teixeira, Sérgio  
Torres. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

FERNANDA RAMOS FERNANDES DE ANDRADE

**ESPAÇO FEMININO NO AMBIENTE DE TRABALHO: Desigualdade entre gêneros**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovado em: 25/04/2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>o</sup>. Dr. Sérgio Torres Teixeira (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>a</sup>. Bruna Barbosa Correia dos Santos  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Lafaelle Natany O. Silva e Silva  
Mestranda PPGD/UFPE

---

Thaís Lima de Oliveira Silva  
Mestranda PPGD/UFPE

*Dedico o presente trabalho a Fernanda Farias,  
minha mãe e professora.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço à minha família, aos amigos e professores,  
que foram fundamentais na minha caminhada.*

*Agradeço especialmente aos meus pais, pelo apoio incondicional,  
e ao meu irmão, que esteve sempre ao meu lado.*

Você não pode simplesmente acrescentar as coisas e achar que o problema está resolvido [...] você não pode simplesmente pressupor que ao acrescentar os excluídos ao que já existe vai haver alguma mudança realmente significativa... tudo continua do jeito que sempre foi [...].  
(DAVIS, Angela, 2017)

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso buscou demonstrar os avanços no âmbito do direito trabalhista sob a luz da dinâmica laboral feminina, bem como incentivar o debate a respeito da importância de um ambiente de trabalho isonômico, especialmente no cenário nacional. Para atingir essa finalidade, foi utilizado o método de pesquisa indutivo-qualitativo, tendo como base referências normativas, doutrinárias, jurisprudenciais e pesquisas sociais. Dessa maneira, primeiramente, foi analisado o papel social feminino no decorrer do tempo, além dos reflexos do patriarcado na construção dos papéis de gênero. A partir disso, observou-se o processo de entrada das mulheres no mercado de trabalho e os avanços na sua regulamentação jurídica. Seguindo por este viés, apesar dos progressos, nota-se que persistem desigualdades no ambiente laboral, em razão das barreiras sociais que ainda não foram vencidas pela proteção normativa. Além disso, foi abordado como essa problemática representa desrespeito a alguns princípios norteadores perpetuados na Carta Magna brasileira. Por fim, foram expostas algumas medidas que podem atenuar esses efeitos, com o intuito de construir um ambiente de trabalho verdadeiramente isonômico.

**Palavras-chave:** direito do trabalho; mulher; desigualdades.

## **ABSTRACT**

This course completion work sought to demonstrate advances in the field of labor law in the light of female labor dynamics, as well as to encourage debate about the importance of an isonomic work environment, especially on the national scene. To achieve this purpose, the inductive-qualitative research method was used, based on normative, doctrinal, jurisprudential and social research references. In the first place, the female social role over time was analyzed, in addition to the reflections of patriarchy in the construction of gender roles. From this, the process of entry of women into the labor market and the advances in its legal regulation was observed. Following this bias, despite the progress, it is noted that inequalities persist in the work environment, due to social barriers that have not yet been overcome by normative protection. In addition, it was approached how this problem represents disrespect to some guiding principles perpetuated in the Brazilian Magna Carta. Finally, some measures were exposed that can mitigate these effects, with the aim of building a truly isonomic work environment.

**Keywords:** labour law; women; inequalities.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 PAPEL SOCIAL FEMININO</b> .....	13
2.1 Divisão social do trabalho e patriarcado .....	13
2.2 Linha temporal da presença feminina no ambiente de trabalho.....	15
<b>3 EVOLUÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER</b> .....	18
<b>4 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	21
4.1 Disparidade salarial e nível de escolaridade .....	21
4.2 Dupla jornada laboral e organização familiar .....	22
4.3 Maternidade e vida profissional.....	23
4.4 Discriminação horizontal e vertical.....	24
4.5 Mansplaining e maninterrupting .....	27
<b>5 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O TRABALHO DA MULHER</b> .....	30
5.1 Igualdade .....	30
5.2 Isonomia .....	32
5.3 Dignidade da pessoa humana.....	32
<b>6 MEDIDAS DE COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO</b> .....	35
6.1 Políticas públicas pautadas na igualdade de gênero .....	35
6.2 Democracia participativa .....	36
6.3 Ativismo judiciário .....	36
<b>7 CONCLUSÃO</b> .....	39
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	41

## 1 INTRODUÇÃO

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.” O pensamento do filósofo grego Aristóteles, notoriamente conhecido por vincular o conceito de igualdade ao de justiça, parece fazer alusão à importância da isonomia a fim de garantir a harmonia social. Por meio dessa reflexão, é possível inferir que desde o berço da civilização a desigualdade social mostra-se uma problemática que desperta a atenção dos estudos humanos. No século XXI, distante da realidade vivida pelo filósofo, essa ideia permanece em pauta em diversos temas, como, por exemplo, a disparidade entre homens e mulheres na sociedade. A partir desse contexto, é importante analisar como, após incontáveis lutas pela inserção no meio laboral, as mulheres continuam a ser atingidas pelo preconceito de gênero no mercado de trabalho.

De início, faz-se necessário destacar que o cenário atual é fruto das estruturas sociais, culturais e econômicas construídas no decorrer da história da humanidade. Isso ocorre porque, existem mecanismos que ditam como as formas de trabalho são divididas, assim, no decurso da história diversas amarras sociais geraram diferentes modos de produção. Dessa maneira, observando a linha temporal de desenvolvimento do trabalho feminino, podemos aferir que aos poucos as mulheres foram sendo inseridas no mercado de trabalho e com o avanço da industrialização, em meados da década de 30, houve a maior mudança nesse cenário, com o aumento exponencial da ocupação dos espaços de trabalho por mulheres.

Assim, a relevância do tema abordado nesse trabalho de conclusão de curso, pode ser observada a partir de situações fáticas onde se permite vislumbrar os reflexos sociais da relação de emprego aos homens e mulheres, especialmente como a escolha de ambiente de trabalho influencia na construção do ambiente familiar — o que por conseguinte molda a construção de toda uma nação. Nesse viés, nota-se que as diferenças de gênero são elementos centrais na estrutura de oportunidades no mercado de trabalho, tanto nacional, quanto estrangeiro. A busca de igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres é presença constante nos ordenamentos jurídicos aos direitos humanos. (NOVAIS, p.98).

Portanto, o objetivo da presente dissertação corresponde à busca pelas razões que levam à insistente permanência da desigualdade entre gêneros, em especial no mercado de trabalho brasileiro. Para isso, serão analisados os aspectos históricos, mundiais e nacionais — representados pela evolução histórica do papel social feminino durante os séculos, isto é, os reflexos da disparidade e da desvalorização do trabalho da mulher, tal como a evolução legislativa de proteção e regulamentação ao trabalho feminino. Além disso, buscou-se dar ênfase ao estudo de alguns princípios celebrados na Carta Magna de 88, que se relacionam intrinsecamente como Direito do Trabalho de Gênero. Por fim, veremos como alguns campos de estudo podem ajudar a amenizar os efeitos da desigualdade laboral na sociedade moderna. Isso com a finalidade geral de entender particularmente como, assim como já afirmado por George Orwell: “Somos todos iguais, mas alguns são mais iguais do que outros”.

## 2 PAPEL SOCIAL FEMININO

### 2.1 Divisão social do trabalho e patriarcado

Durante um longo período de tempo, o papel da mulher destinava-se apenas ao cuidado familiar, como se toda sua vida estivesse moldada para culminar ao ponto em que estivesse apta para exercer os papéis de dona de casa, mãe e esposa. Dessa forma, socialmente, seriam consideradas bem-sucedidas as mulheres que alcançavam tais propósitos. Fazendo alusão a isso, pontua Clarice Lispector: “Por caminhos tortos, viera a cair num destino de mulher, com a surpresa de nele caber como se o tivesse inventado” (Laços de Família, 1960, p. 2).

Nessa realidade, em concomitância, os seres do sexo masculino ficavam encarregados do trabalho exterior ao lar. Essa disparidade na divisão de tarefas, opostas entre os sexos, foi resultado de diversos fatores culturais, como religiões e costumes, que criaram esse cenário. Em consequência disso, inúmeras mulheres permaneciam reclusas às atividades do lar, assim como, ao seu encargo estava o cuidado da prole, sem que houvesse outras expectativas que lhe fossem incentivadas.

É válido pontuar que desde a infância, a partir das brincadeiras recreativas, pode ser verificada a segregação desses papéis sociais, o que culmina com a divisão do trabalho em razão do gênero. Isso pois, é possível perceber a indução do imaginário de inúmeras meninas aos afazeres domésticos, além da construção da suposta fragilidade feminina. Isso pode ser justificado pelo fato de que durante os séculos brinquedos foram confeccionados com a ideia de que seriam para “o uso de meninos e de meninas”; estas ganhavam dos seus pais brinquedos que remontam a cozinha e ao cuidado de bebês, enquanto que brinquedos considerados “de meninos” seriam, por exemplo, carrinhos e bonecos de super-herói.

É assim que podemos começar a perceber como a divisão do trabalho em razão do gênero pode ser verificada ainda na infância. Nota-se que meninas seriam incentivadas a ajudar nas atividades domésticas, restritas ao ambiente do lar, enquanto que, ao contrário, os meninos teriam mais permissão para brincar na rua, sem que fosse exigida sua ajuda nas atividades do lar. Nesse sentido, utilizando dos pensamentos de Senkevics, podemos inferir que: as meninas tendem a ficarem mais

retidas no ambiente doméstico, estando praticamente privadas do acesso à rua e, conseqüentemente, das oportunidades de lazer e de sociabilidade que o espaço público oferece (OLIVEIRA, 2015).

Para compreender as razões que perpetuam essa dinâmica, é importante destacar que esse retrato advém de uma sociedade baseada no sistema de organização patriarcal, o qual aduz como legítimo o papel de submissão em razão do gênero. Nesse viés, o termo patriarcado teve origem na sociedade grega, berço da civilização ocidental, baseia-se na construção de uma cultura, na qual o homem assume o centro da responsabilidade e a autoridade social sobre as mulheres, bem como aos filhos. No sistema patriarcal as mulheres são colocadas como indivíduos passíveis de submissão, que precisam de seres superiores, dominadores, para sobreviverem e existirem no meio social. Desse modo, o patriarcado é, por conseguinte, uma especificidade das relações de gênero, estabelecendo, a partir delas, um processo de dominação-subordinação. Este só pode, então, se configurar em uma relação social. Pressupõe-se, assim, a presença de pelo menos dois sujeitos: dominador (es) e dominado (s). (CUNHA, 2014, p.154).

Portanto, trata-se de um sistema autoritário, cuja ausência de liberdade pessoal afeta ambos os sexos, de um lado as mulheres, as quais devem ser submissas e acatar ordens tidas como indubitáveis, e do outro os homens, que ficam restritos quanto aos modos de expressarem-se. (ROCHA, 2009) Essa realidade pode ser exemplificada ao analisarmos o artigo 380 do Código Civil Brasileiro de 1916, que designava ao homem o papel de chefe legítimo da família. Em seu artigo 380, aduz que:

Art. 380. Durante o casamento, compete o pátrio poder aos pais, exercendo-o marido com a colaboração da mulher. Na falta ou impedimento de um dos progenitores passará o outro a exercê-lo com exclusividade. Parágrafo único. Divergindo os progenitores quanto ao exercício do pátrio poder, prevalecerá a decisão do pai, ressalvado à mãe o direito de recorrer ao juiz, para solução da divergência. (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 1916)

Dessa forma, conseguimos inferir que ficava ao encargo ao ser humano do sexo masculino o poder/dever de reger a família, dando-se apenas de modo residual o direito da mulher de gerir seu próprio lar. Ainda, a família, descrita no Código

supracitado, submetia-se a organização hierárquica, tendo o homem como chefe e a mulher em posição de inferioridade normativa. O texto de 1916 privilegiou o ramo paterno em detrimento do materno; exigiu a monogamia; aceitou a anulação do casamento em face à não-virgindade da mulher; afastou da herança a filha mulher de comportamento “desonesto”. (BARSTED, GARCEZ, 1999, p.17).

Conclui-se, dessa maneira, que, em consequência do sistema patriarcal, por séculos as mulheres permaneceram inertes, excluídas da vida política e religiosa; ante a ausência de representatividade aos próprios direitos, isso aliado ao fato de que boa parte não tinha acesso à educação, bem como pela subordinação aos maridos — assim, essas seriam algumas das razões pelas quais se mantinham afastadas do mercado de trabalho.

## 2.2 Linha temporal da presença feminina no ambiente de trabalho

A fim de dar continuidade ao tema proposto, é pertinente traçar uma breve linha temporal, para demonstrar como ocorreu a inserção feminina no meio laboral, durante o curso da história.

De início, em síntese, até a Idade Média, em razão do populismo das ideias cristãs, o papel feminino recaía apenas na subordinação ao pai, posteriormente ao marido, atendo-se aos ditames de castidade, recato e retidão. Como primeira grande referência na mudança desse cenário, merece destaque o advento do Renascimento, que trouxe os ideais de liberdade e autonomia, representando o fim da idade média e início da idade moderna. No meio laboral feminino isso simbolizou o começo da ocupação de novas funções, que antes eram desempenhadas somente por homens. Ressalta-se, também, que a Revolução Francesa (1789), com seus ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, teve ativa participação das mulheres em suas manifestações — embora estas não tenham sido contempladas especificamente na elaboração da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, fruto da conquista revolucionária.

Seguindo adiante, no século XVIII, a Revolução Industrial representou um grande impacto no ambiente laboral, tendo em vista que nesse período houve um aumento exponencial do número de trabalhadoras nas atividades mercantis. Essa maior incidência pode ser explicada, dentre alguns outros dos fatores, pelo menor

valor da mão de obra feminina, isto é, os menores salários para sua contratação contribuíram significativamente para que a mão de obra feminina fosse preterida em relação à força laboral dos homens.

Nesse período, é importante pontuar, ainda, a omissão do Estado no que se refere a interferências nas relações jurídicas de trabalho. Isso pois, as mulheres foram inseridas em larga escala nas mesmas condições de trabalho precárias, sem que houvesse normas protetivas em relação aos direitos dos trabalhadores. Dessa maneira, não havia nenhuma limitação da jornada de trabalho, além de idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação etc. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher em épocas remotas dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas. (NASCIMENTO, 2003, p. 857-858).

Em razão disso, o século XIX testemunhou as lutas operárias por melhores condições de trabalho, a exigência da aplicação igualitária de leis mais justas e uma profunda visão do papel do estado. Nesse contexto são caracterizados direitos econômicos e sociais, cabendo ao novo estado, agora assistencialista e intervencionista, o papel de nivelar as desigualdades sociais. (NOVAIS, p.27).

Na década de 20, dá-se então os seus primeiros passos um movimento de mulheres proeminentes, literatas, vinculadas à elite, com educação superior que queriam emancipação econômica, intelectual e política. Estas conseguiram vitórias em terrenos como o trabalho feminino, a saúde, educação e direitos políticos, garantindo a cidadania para a mulher. (SOIHET, 1989 apud LUZ, [s.d], [n.p]). Dessa maneira, no século XX, percebem-se mudanças significativas, especialmente no que se refere ao estilo de comportamento feminino. Isso porque, nesse período surgiram os primeiros grandes movimentos em prol dos direitos femininos, o que permitiu que a mulher ganhasse um novo olhar por parte da sociedade. Nessa época, deu-se início a queda dos “bons costumes”, isto é, os estigmas sociais que ditavam a

imagem da mulher como recatada e frágil, dando espaço à imagem de mulheres independentes, que tinham seus próprios rendimentos, não necessitando do provimento do homem. Portanto, esse novo cenário social, impulsionado pela industrialização do trabalho, permitiu a saída das mulheres dos lares e as levou aos meios de produção, representando a definitiva entrada da mulher no mercado formal de trabalho.

Atualmente, no século XXI, boa parcela das mulheres demonstra ser consciente dos abusos que não são mais aceitos como outrora. Contudo, o cenário laboral atual ainda está longe do ideal de dignidade, do modelo preceituado nas normas legais positivadas. Isso pois, apesar dos avanços históricos vistos acima, não obstante persistem diversos desafios que precisam ser enfrentados, tais como a persistente desigualdade salarial entre homens e mulheres que atuam em um mesmo campo de labor, bem como o número menor de mulheres que ocupam os cargos de decisão e chefia, além da baixa participação nos cargos políticos — tópicos que serão devidamente elucidados durante essa exposição.

### **3 EVOLUÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER**

Observada a linha temporal, podemos aferir que até pouco tempo atrás, inclusive escopos normativos incumbiam à mulher labores domésticos e determinavam papéis de submissão familiar. Em décadas de evolução, direitos e deveres em relação a homens e mulheres, a fim de alcançar a desejada igualdade entre os gêneros, foram sendo positivados — no Brasil, em especial com o advento da Carta Magna de 88, contudo esse processo se deu a passos lentos, conforme veremos a seguir.

Inicialmente, apesar da forte presença feminina nas revoluções ocorridas na França de 1789, a Assembleia Nacional Constituinte Francesa deixou de especificar direitos de proteção à mulher na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão. Em relação à assembleia francesa, apenas em 1848 está deu espaço à produção de algumas leis de proteção ao trabalho da mulher.

Como um dos primeiros conjuntos de medidas legais a abrangerem a temática, em meados de 1842, como medida protetiva às mulheres, na Inglaterra fora proibido o trabalho em locais subterrâneos e limitava a jornada de trabalho nesses locais. Acompanhando essas mudanças, em 1891 a Alemanha criou o Código Industrial, a fim de determinar leis de proteção trabalhistas.

Nesse período, pode ser citada como uma das mais expressivas regulamentações o Tratado de Versalhes, 1919, firmado em consequência da 1ª guerra mundial, que afastou grande parte da mão de obra masculina. Esse texto normativo internacional, embora tivesse como objetivo principal estabelecer responsabilidades e encargos na Alemanha, dispôs, também, sobre a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) — organização mundial com fim de proporcionar a paz social e gerar melhorias nas relações empregatícias. A exemplo, dentre os avanços, tal tratado consagrou internacionalmente o princípio da igualdade salarial — “salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor” — em prol de impedir a exploração salarial da mulher.

Trazendo a temática para a realidade brasileira, a não distinção dos sexos foi concebida em 1932, estabelecida por meio do Decreto nº 21.417-A, que regulou as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais chamado de “Trabalho da mulher: na indústria e no comércio”, que trouxe as seguintes inovações no cenário normativo brasileiro:

Regulou as condições do trabalho da mulher na indústria e no comércio, atribuindo-lhe salário igual a trabalho de igual valor, sem distinção de sexo; proibiu-lhes trabalho em subterrâneos, mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular, e em serviços perigosos e insalubres; protegeu a maternidade; proibiu trabalho à gestante quatro semanas antes e depois do parto; obrigou os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos a ter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação. No art. 13, uma regra avançada proibia a despedida das grávidas pelo simples fato da gravidez, sem outro motivo que a justificasse. (BIAVASCHI, 2007, p. 209).

Por sua vez, a Constituição de 1934 garantiu direitos como jornada diária de oito horas, incluindo no seu rol a equiparação salarial — estabelecida anteriormente, assim como, a licença-maternidade remunerada, férias remuneradas, assistência médica e sanitária às gestantes.

É importante ressaltar que em 1962, instituiu-se o “Estatuto da Mulher Casada”, que permitiu que as mulheres casadas exercessem sua liberdade de escolha e sua capacidade plena em sua opção de emprego. Ainda, o salário-maternidade foi incluído apenas em 1974 como uma das prestações da Previdência Social. No ano seguinte, a Lei nº 6.202 garantiu à estudante em estado de gestação o regime de exercícios domiciliares.

Reconhecido como grande marco jurídico, o advento da Carta Magna de 1988 estabeleceu a igualdade de gênero e o direito à igualdade a título de direitos fundamentais. A constituição cidadã consagrou mais uma vez o princípio da igualdade salarial, estando presente, também, na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em seu artigo 461, hoje com a seguinte redação:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento

empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

É válido destacar, ainda, a inclusão pela Lei 13.467, de 2017, do parágrafo sexto, o qual aduz que:

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Dentre alguns avanços recentes, vale ser citada a Lei nº 9.029 de 1995, que proíbe a exigência de atestado de “gravidez” e “esterilização”, ou qualquer prática de discriminação, relacionadas ao ato de contratação laboral ou para manutenção do vínculo jurídico empregatício. A lei supracitada estabelece punição de pena de detenção de 1 a 2 e multa para os empregadores que induzirem os funcionários a esterilização genética, assim como aos que promovem alguma espécie de controle de natalidade.

Ainda, Lei Maria da Penha instituída pela Lei nº 11.340, em 2006, com o fim de coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, garantiu em artigo 9º, §2º, II, à mulher vítima de violência, a preservação do vínculo laboral pelo período de seis meses, tanto em âmbito privado quanto no público. Ainda, não esquecendo da Lei complementar nº 150 de 2015, conhecida como Lei da Empregada Doméstica, que assegura novos direitos aos trabalhadores da categoria.

Portanto, é possível concluir do exposto acima que houveram avanços significativos no tocante a conquista do espaço feminino no ambiente de trabalho, contudo, algumas medidas ainda são precisas a fim de que possamos construir uma sociedade mais isonômica. Nesse contexto, é válido examinar alguns fatores que estimulam as desigualdades persistentes na sociedade hodierna, conforme será visto no tópico a seguir.

## 4 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

### 4.1 Disparidade salarial e nível de escolaridade

A persistente desigualdade de gênero no meio laboral pode ser aferida por meio de diversos aspectos. Assim, de início, é válido analisarmos a relação existente entre a disparidade salarial e o nível de escolaridade das trabalhadoras no mercado de trabalho.

Segundo dados disponibilizados pelo IBGE, em 2020 as mulheres ganharam 78,1% do salário dos homens no Brasil. Paralela a essa realidade, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que se pese a média mundial, as mulheres estariam recebendo o referente a 77% do salário recebido pelos homens. Ainda, de acordo com a OIT a desejada paridade salarial apenas será conquistada em 2086.

A partir disso, pode-se notar que esses dados refletem uma realidade ainda mais preocupante quando comparamos essas informações com os níveis de escolaridade da classe trabalhadora feminina. Isso porque, de acordo com o IBGE, em 2019, considerando homens e mulheres na faixa etária de 25 anos ou mais, 15,1% dos homens têm ensino superior completo, enquanto que para as mulheres esse percentual é de 19,4%. Tal como, evidencia-se que 30% das mulheres possuem nível superior e pós-graduação, enquanto os homens são 24%. Apesar disso, mesmo considerando esses fatores, os homens chegam a ganhar até 52% a mais que as mulheres exercendo a mesma função.

Essa pesquisa elucida o distanciamento do profissional homem e mulher no cenário profissional. Dessa forma, fatores super relevantes como formação, qualificação e experiência profissional não bastam para igualar a balança. Apesar dos perceptíveis avanços, ainda há obstáculos a serem superados. (CARMO, 2020, online).

Portanto, considerando essa primeira análise, vislumbra-se a partir dos dados apresentados que na realidade fática as mulheres precisam trabalhar mais e estudar

mais para serem competitivas no mercado de trabalho, e embora efetuem esses esforços, segundo as evidências percentuais, o valor da sua remuneração permanece abaixo do salário recebidos pelos homens que desempenham a mesma função.

#### 4.2 Dupla jornada laboral e organização familiar

Nesse segundo momento, outro ponto que sugere a disparidade no meio laboral é a relação de dupla jornada de trabalho, que permanece inerente à vida das mulheres, isto é, o acúmulo entre as funções domésticas e o exercício do trabalho formal, exterior ao lar. Isso acontece porque, a entrada no mercado de trabalho não garantiu às mulheres sua emancipação total, tendo em vista que boa parte das mulheres que exercem funções laborais, continuam suas jornadas de trabalho ao desempenhar afazeres domésticos, o que ocasiona a chamada dupla jornada laboral — importante salientar ainda ser esse “segundo” trabalho ausente de remuneração.

Segundo o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), em estudo divulgado em 2015, chamado de Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, as mulheres trabalham cerca de 7,5 horas a mais do que os homens na semana, bem como, aponta que a média da jornada de trabalho das mulheres era de 53,6 horas, quanto aos homens essa média era de 46,1 horas semanais. Através dessa mesma pesquisa, é válido destacar, ainda, que 90% das mulheres afirmaram realizar atividades domésticas, enquanto que o percentual de homens foi de 50%.

Nesse ensejo, essa alta carga de trabalho tem como um dos principais reflexos o esgotamento físico e mental, chamado de *burnout*, o que pode dar início a quadros de estresse elevado, desenvolvimento de transtornos psicológicos e depressão.

Em colaboração a isso, na contemporaneidade, podemos notar o aumento exponencial de mulheres exercendo a chefia familiar. Tendo em vista que um dos reflexos da entrada no mercado de trabalho foi desenvolvimento da individualidade e independência feminina, ante a possibilidade de obterem o próprio meio de subsistência com o fruto do seu trabalho. Nesse processo, observa-se que novas

obrigações e responsabilidades surgiram decorrentes das necessidades familiares, passando a mulher a exercer, também, o papel de chefe familiar, isto é, a gestão do lar, que anteriormente era exercido apenas pela figura masculina. Isso pode ser demonstrado, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), os quais inferem que, em 1995, o percentual de domicílios no Brasil chefiados por mulheres era de 25%, havendo o aumento para o percentual de 45% em 2018.

É interessante destacar que, considerando esses dois fatores, muitas mulheres procuram ocupações que oferecem uma jornada de trabalho mais flexível, a fim de conseguirem conciliar seus trabalhos formais com os afazeres domésticos, bem como a gestão do lar. Contudo, esses cargos, pela flexibilidade, por conseguinte, oferecem menor valor remuneratório, o que representa uma carga de esforço maior por recompensas salariais menores. Portanto, sendo notório que se trata de uma das formas de disparidade entre os gêneros no meio do trabalho.

#### 4.3 Maternidade e vida profissional

A partir do exposto acima, a maternidade, também, é considerado um desafio e um motivo utilizado para discriminação laboral de muitas mulheres, pois, geralmente, em razão do papel social ilustrado no segundo capítulo desta dissertação, essas seriam as únicas encarregadas pelas tarefas domésticas e cuidado com os filhos, o que influencia na sua vida profissional.

Em pesquisa realizada pelo IBGE, em 2021, mostra-se que somente 54,6% das mulheres que possuem filhos pequenos mantinham vínculos empregatícios, enquanto que o percentual de homens nessa mesma situação é de 89,2%. Esses dados revelam o alto número de mulheres que deixam seus empregos para se dedicarem exclusivamente à maternidade, ao passo que os homens, em sua maioria, não interrompem suas carreiras pelo mesmo motivo. Essa situação tem como principal fato gerador a ideia de que seria papel exclusivo feminino a responsabilidade pelos cuidados com os filhos.

Esse exemplo de discriminação de gênero no mercado de trabalho também pode ser visto nos processos seletivos das empresas. Isso porque, nas entrevistas de emprego, mulheres relatam que, com frequência, recebem perguntas discriminatórias relacionadas à maternidade, como, por exemplo, se teriam planos de ter filhos ou, em caso de possuírem, como seria a dinâmica quanto aos cuidados com os menores — perguntas que divergem totalmente do propósito laboral inicialmente em pauta. Ao contrário desse cenário, homens dificilmente recebem esses questionamentos, isso porque, como dito acima, eles não seriam vistos como os principais responsáveis pelo desenvolvimento dos filhos.

Nesse sentido, pesquisas apontam que muitas mulheres têm desejo de conceber filhos, contudo adiam a maternidade — pois teriam receio de perder oportunidades de trabalho, bem como, a possibilidade de engravidar seria vista pelas empresas como razão para não contratar funcionárias. Segundo estudos realizados pela Nielsen, em 2022, no Brasil, 75% das profissionais grávidas tiveram seus trabalhos questionados devido a essa fase da vida, tal qual, em entrevistas em processos seletivos, 75% das mulheres foram perguntadas sobre se teriam filhos, contra 69% dos homens.

Aliado a isso, em países como o Brasil, a falta de instituições como creches, que cuidam de crianças em estágios primários de vida, podem dificultar ainda mais a maternidade para as trabalhadoras, o que pesa na dupla jornada já experienciada por muitas mulheres. Portanto, esse ponto representa uma das maiores barreiras no mercado de trabalho para as mulheres, ante a dificuldade de mudar esta visão patriarcal, que considera a mulher como exclusivamente, ou principal, responsável pelos filhos. Assim, é necessário mudar esse paradigma, a fim de que a maternidade não seja considerada um desafio para obter um emprego, conciliá-lo com possíveis desejos maternos ou evoluir dentro da carreira almejada pela mulher.

#### 4.4 Discriminação horizontal e vertical

De início, antes de começar esse ponto, é importante frisar que o meio laboral é propício à competitividade, de modo que estimula os indivíduos a buscarem pela

sobrevivência em seus postos de trabalho. Nesse contexto, existem diversos tipos de mecanismos sociais, alguns deles considerados barreiras na livre escolha das profissões, bem como limitadores a ascensão as posições de chefia, são eles: a discriminação horizontal e a vertical. A seguir vemos como esses dois sistemas podem afetar diretamente as mulheres no mercado de trabalho.

Quando falamos de discriminação horizontal, também chamada de segregação horizontal, trata-se do mecanismo social que exerce influencia para que as escolhas de carreiras profissionais sejam definidas pelo gênero. Para entendermos essa premissa, podemos definir a segregação horizontal como o fenômeno que leva as mulheres a fazerem escolhas que sejam determinadamente diferentes daquelas escolhidas pelos homens. Isso significa dizer que no meio familiar e educacional, desde a escola basilar ao meio universitário, existe a tendência feminina em avaliar atividades e comportamentos sociais — de modo a escolher aqueles que seriam considerados “compatíveis” e “adequados” ao padrão social feminino. Dessa maneira, na sociedade moderna, a inserção destas trabalhadoras acontece por meio da “[...] divisão sexual horizontal do mercado de trabalho”, no qual, a entrada maciça das mulheres é concentrada em atividades específicas, em razão do papel social tradicional atribuído a elas (YANNOULAS, 2002, p. 16).

A exemplo disso, nos cinemas, podemos observar esse cenário através do filme “Que horas ela volta?” (2015), no qual podemos inferir, a partir de uma abordagem cômica, em meio ao suspense da vida cotidiana, uma reflexão importante sobre a relação entre o trabalho e a vida privada da mulher. Nesse sentido, este filme proporciona a ilustração a respeito de escolhas feitas considerando o papel da mulher na sociedade, que por muitas vezes opta pela ação mais “adequada” em detrimento dos seus próprios interesses, visando a “harmonia social”. Dentro desse quadro, a protagonista “Jéssica” é confrontada a todo o momento por sua mãe, por suas atitudes estarem em “desconformidade” com o esperado ao modelo feminino em diversas situações presentes no longa-metragem.

No que se refere a discriminação vertical, ou segregação vertical, trata-se de uma engrenagem, ainda mais sutil do que a abordada acima, uma barreira invisível que impede que certos grupos, minorias sociais, ocupem cargos de chefia, direção e controle. Esse termo, em inglês "*glass ceiling*", teve sua primeira aparição creditada a escritora americana Marilyn Loden, que em 1978 utilizou pela primeira vez o termo enquanto discursava na "Women's Exposition in New York". Alguns anos depois, 1986, esse conceito foi popularizado pelo Wall Street Journal, após um artigo publicado que explicava o funcionamento do sistema corporativista, baseado em um sistema hierárquico e como barreiras invisíveis impedia que mulheres avançassem em suas carreiras.

Seguindo por este viés, esse sistema seria o responsável por fixá-las em posições de subordinação, isto é, mantê-las afastadas dos cargos detentores de chefia. Dessa maneira, esse "teto" não se trata de normas ou regulamentos explícitos que dificultam o acesso aos cargos de decisão, mas sim de estruturas sociais enraizadas. Em síntese, existem barreiras invisíveis que dificultam o acesso das mulheres aos cargos de maiores salários e responsabilidades, ocasionando assim, a segregação hierárquica (ou vertical na estrutura organizacional) (JAMON, 2014)

Uma das razões para sua existência, inclui-se a falta de acesso à informação, uma vez que o acesso à informação ajuda no combate à discriminação de gênero (PAES, 2016). Seguindo essa linha de raciocínio, também, dentro dos ambientes de trabalho podemos facilmente perceber divisões em grupos, na sua maioria, divisões baseadas em gênero. Esse panorama, finda em prejuízo a comunicação dentro dos espaços de trabalho, pois representam impactos diretos no fluxo de informação. De acordo com Jamon (2014, p.101), a exclusão política dos grupos, especialmente os formados por homens ("bons e velhos meninos" ou "clube do bolinha"), conduz à exclusão da comunicação e ao acesso a informações que percorrem o fluxo, levando ao impedimento de mobilidade na organização.

Segundo pesquisa da Women in Business da Grant Thornton, em 2022, entre as empresas pesquisadas, as mulheres conquistaram cerca de 32% dos principais

cargos de liderança. Em 2021, esse percentual era de 31%. Esse aumento revela o crescimento moderado nos últimos anos ao considerarmos que em 2012 tínhamos a porcentagem de acima dos 21%. No mesmo ano, no Brasil as mulheres detêm 38% dos cargos de liderança nas empresas, ocupando o quarto lugar do ranking mundial elaborado pela Grant Thornton. Essa realidade, revela a subrepresentação das mulheres em cargos que possuem maior nível de responsabilidade, por conseguinte o acesso aos cargos que possuem maiores remunerações.

Portanto, infere-se que esses dois tipos de segregação, horizontal e vertical, podem influenciar na menor participação feminina em alguns espaços de trabalho, bem como na maior dificuldade em ocupar cargos de destaque dentro do sistema hierárquico laboral.

#### 4.5 Mansplaining e manterrupting

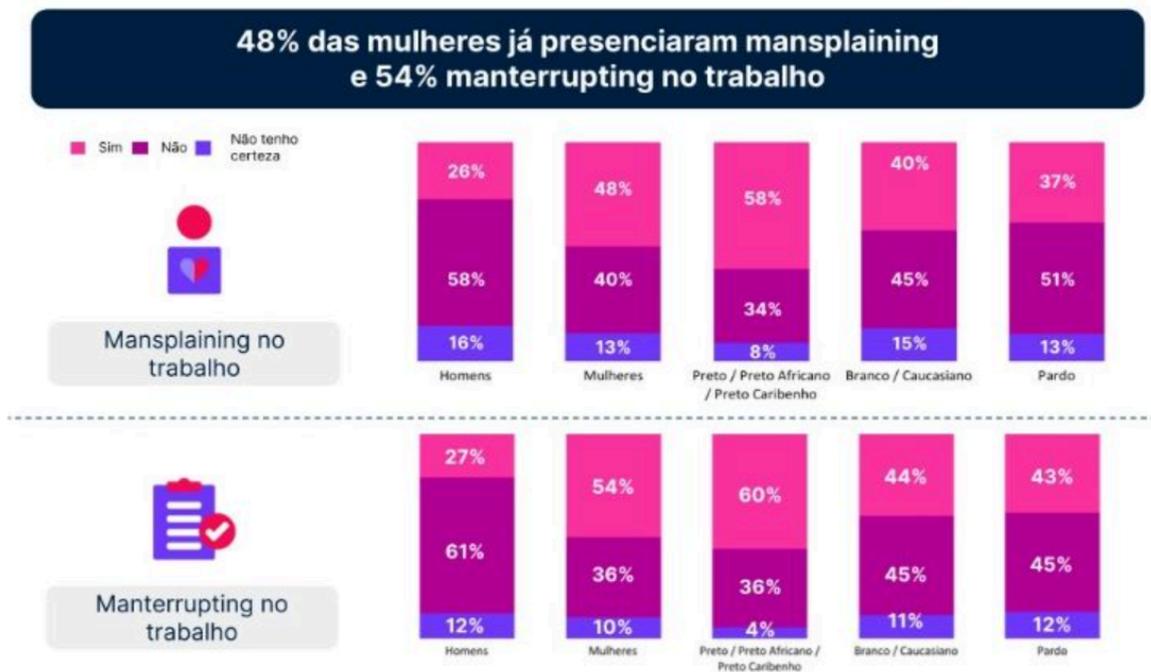
Os conceitos de *Mansplaining* e *manterrupting* são pouco conhecidos pela parcela geral da população. A discussão acerca desses termos é recente e revelam-se extremamente pertinentes ao tema proposto, tendo em vista que são formas de machismo estrutural de enorme incidência no meio laboral. Para entendermos a importância de estudarmos esses mecanismos sociais enraizados na sociedade moderna, faz-se necessário, primeiramente, dispor sobre sua definição e significado.

“*Mansplaining*”, termo em inglês que tem a raiz etimológica a partir da junção das palavras “*man*” (homem) é “*explaining*” (explicar), acontece quando um homem se coloca, inoportunamente, no papel de responsável por explicar a mulheres conhecimentos de notoriedade a todos, considerando que estas estariam em um nível intelectual inferior aos demais e por isso precisam da sua “benevolente” explicação. Essa forma de violência ocorre, também, nos ambientes de trabalho, como, por exemplo, os colegas de trabalho que sentem a necessidade de tornar claro, de explicar, conhecimentos óbvios as colegas de trabalho que podem possuir o mesmo cargo, mesmo nível de formação, pressupondo que estas estariam em um nível abaixo dos mesmos, com o intuito de rebaixar e tratar com inferioridade alguma colega de trabalho.

Por sua vez, “*Maninterrupting*”, palavra formada a partir da junção de “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrompendo), ocorre quando uma mulher não consegue manter um discurso, devido às insistentes interrupções masculinas. Em um ambiente de trabalho podemos verificar essa ocorrência em uma reunião, apresentação de ideias ou conversa informal, por exemplo, partindo da premissa que as falas femininas estariam equivocadas antes mesmo de estarem concluídas.

De acordo com estudo realizado pela Nielsen, juntamente com a *Opinion Box*, foram obtidos dados sobre *mansplaining* e *maninterrupting* no ambiente de trabalho. As informações obtidas revelam que 48% das mulheres participantes da entrevista disseram já ter presenciado “*mansplaining*” no trabalho, assim como 54% teriam sido vítimas de “*maninterrupting*”. Esses e outros dados podem ser inferidos da tabela a seguir:

**Figura 1 - Presença de *mansplaining* e *maninterrupting* no ambiente de trabalho**



(Fonte: Nielsen/ Opinion Box)

**Fonte:** Propmark (2022)

Portanto, apesar do notório avanço do papel social feminino durante a história da humanidade, bem como ainda que tenham sido conquistados diversos direitos através da regulamentação jurídica do trabalho da mulher, conclui-se a partir das ideias e dados expostos nesse capítulo que ainda persistem diversas formas de discriminação e disparidades no ambiente de trabalho em razão do gênero. Nesse ensejo, é pertinente, dentro do proposto, analisar como essas desigualdades enfrentadas pelas mulheres ferem os princípios constitucionais brasileiros — tema que será explorado no próximo capítulo.

## 5 OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O TRABALHO DA MULHER

### 5.1 Igualdade

Inicialmente, é válido esclarecer que neste capítulo não há menção de estabelecer uma análise detalhada acerca dos princípios constitucionais, mas sim, buscar entender como a substância primordial desses institutos influenciam na temática abordada, em especial os princípios constitucionais da Igualdade, Isonomia e Dignidade da Pessoa Humana.

Para isso, devemos observar que, segundo Miguel Reale, os princípios são, pois verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários. (REALE, 1986)

Seguindo por esse prisma, a confecção de normas que contrariem os comandos abstratos em que se baseia os princípios, em especial as normas constitucionais, são eivados de incompatibilidade com o sistema jurídico. Dessa forma, é importante frisar que o respeito a esses ditames produz reflexos reais na sociedade, isso porque são pedras basilares que representam um “norte” as demais resoluções — estas que necessitam ser criadas a fim de atenuar os mais variados problemas sociais.

Nesse contexto, cabe discutir em específico a importância do princípio da igualdade dentro da temática proposta. De início, a definição desse preceito pode variar de acordo com a linha de estudo que escolhemos tomar. Isso pois, para a corrente nominalista, não poderíamos alcançar a igualdade, tendo em vista que a ausência dela é intrínseca ao universo, isto é, pertence ao humano desde o nascimento. Por outro lado, segundo os idealistas, como Rousseau, por exemplo, tem-se uma dicotomia, existindo a desigualdade natural, baseadas em termos

biológicos, e na desigualdade moral, fundada nos termos sociais, que segrega de modo econômico-cultural, alguns indivíduos teriam mais privilégios do que outros.

Trazendo essa discussão para a realidade brasileira, o princípio da igualdade trata-se de um princípio fundamental disposto na Carta Magna de 88, pressupõe que todos são iguais em direitos e deveres, garantidos e impostos, em lei. Dessa maneira, esse ideal positivado busca alcançar na sociedade em que vivemos o tratamento igualitário a todos, contudo, tendo como base o exposto, podemos inferir que não se trata de uma realidade fática no meio social, e sim de uma igualdade em seu sentido jurídico-formal, isto é, perante a lei, a chamada igualdade formal.

De acordo com o artigo 5º, inciso I, da Carta Magna, temos que:

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;

Quanto à igualdade material, trata-se do tratamento igual ou desigual, considerando as situações e peculiaridades de cada indivíduo. Desse modo, fazendo inferência com esses conhecimentos, as legislações protetivas do trabalho feminino consideram o preceito da igualdade material, isto é, os fatos específicos que sugerem a necessidade de aplicação das medidas protetivas ou atenuadoras.

Nessa perspectiva, levando em consideração a persistente discriminação em razão do gênero, a exemplo da ausência de paridade salarial para as mesmas atividades e maiores esforços empreendidos pelas mulheres para obter os mesmos resultados dentro da sistemática social, que nasce o chamado princípio da igualdade de gênero. Assim, é dada sua importância para a devida proteção da mulher, em respeito a sua vulnerabilidade específica, buscando como fim a igualdade.

## 5.2 Isonomia

Em continuidade, devemos reconhecer outro prisma basilar para essa dissertação, o princípio da isonomia. Os termos isonomia e igualdade podem parecer sinônimos mas possuem significados distintos, enquanto que o conceito de igualdade navega por mares subjetivos, o instituto da isonomia é aplicado a fim de que seja possível proporcionar condições iguais em contextos desiguais — pressupõe que se deve “tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais”.

Assim, partindo da noção histórica da exploração da mão de obra feminina, podemos identificar situações de desigualdade em relação aos homens no ambiente de trabalho, o que motiva, outrossim, a utilização desse princípio a fim de que sejam aplicados atenuantes a essas desigualdades. Nesse sentido, a título de exemplo, a isonomia salarial parte do pressuposto acima, seguindo a linha de raciocínio de que indivíduos que possuem os mesmos cargos e exercem as mesmas funções devem salários iguais, a fim de que não exista privilégios e prejuízos. Dessa maneira, a Constituição Federal em seu artigo 7, inciso XXX, garante: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”.

Portanto, conclui-se que em uma sociedade onde os preceitos de igualdade e isonomia são aplicados nas relações laborais, pode-se ultrapassar a visão limitante que segrega a divisão do trabalho, está por séculos perpetuada com base no sistema patriarcal.

## 5.3 Dignidade da pessoa humana

Por último, deve ser observado mais um princípio norteador que contribui positivamente para o debate de questões relacionadas aos preconceitos de gênero — a dignidade da pessoa humana. Para isso, primeiramente, deve ser ressaltado que o direito de existir dignamente pertence a todos em igual proporção. Assim, a dignidade pode ser considerada inerente ao ser humano, independente de sua conduta, isto é, mesmo que algum ato configure-se reprovável perante a sociedade, não há o que se falar em perda da sua dignidade. Nesse sentido, mesmo aquele que

já perdeu a consciência da própria dignidade merece tê-la (sua dignidade) considerada e respeitada (SARLET, 2001, p.50).

Partindo dessa premissa, permite inferir que a dignidade da pessoa humana é resultante intrínseca ao ser humano, todos possuem essa condição em sua natureza, independentemente do gênero. Desse modo, o ordenamento jurídico, bem como as convenções sociais, deve estar alinhado a fim de oferecer os meios para obter este fim. No Brasil, esse princípio está elencado como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, nos termos do artigo 1º, III da Carta Magna de 1988.

Para Comparato (2004, p. 1): “Todos os seres humanos, apesar de inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar beleza”. Assim, em razão dessa igualdade, nenhuma classe ou grupo pode ser considerado superior a outros, isso também se aplica à esfera individual.

Dada a importância do tema, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948, redigida pela ONU, em seu artigo 1º aduz: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Assim, apesar de universalmente difundido, nem sempre os ditames essenciais acompanham a complexidade do meio social. Isso se demonstra nítido quando podemos vislumbrar inúmeras violações aos espaços femininos.

Dessa maneira, a partir do conteúdo elucidado, podemos associar o princípio da dignidade da pessoa humana à divisão sexual do trabalho, tendo em vista que homens e mulheres devem ser igualmente respeitados, sem qualquer ato discriminatório com base em seus gêneros. Logo, questões básicas como direito à equiparação salarial devem ser vistas sob o prisma da dignidade humana, considerando que esse princípio permite valorar todos os interesses como um, inseparável da condição humana.

Ademais, o respeito à dignidade da pessoa humana precisa estar dentro da criação do ser humano, desde as primeiras fases da vida, no ambiente doméstico, para que então possa ser plenamente respeitado nos ambientes de trabalho. Portanto, a partir dessa breve explanação, entende-se que os princípios basilares aqui dispostos precisam ser concretamente aplicados por meio de medidas estatais que garantam mudanças efetivas no dia a dia das mulheres, não se restringindo apenas ao campo teórico do ordenamento jurídico brasileiro, a fim de, verdadeiramente, alcançarmos igualdade e dignidade a todos.

## 6 MEDIDAS DE COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO

### 6.1 Políticas públicas pautadas na igualdade de gênero

Como visto no tópico anterior, combater as desigualdades entre gêneros é uma questão fundamental para o desenvolvimento de uma sociedade justa. Para isso, faz-se necessário que todos tenham as mesmas oportunidades, isto é, possam ter as mesmas condições de acesso aos mecanismos sociais para uma vida digna. Nesse sentido, é pertinente elencar algumas medidas que podem atenuar e combater as desigualdades de gênero persistentes nos dias de hoje.

A função social do Estado, disciplinada na Constituição Federal de 1988, tem por objetivo propiciar o bem-estar, a harmonia social, para que as pessoas possam ter qualidade de vida, bem como garantindo os meios para que a democracia seja exercida pelos cidadãos. Seguindo por este viés, cabe pontuar que as chamadas políticas públicas funcionam por meio de diretrizes, que são o conjunto de ações do Estado que visam garantir direitos resguardados pela constituição e demais diplomas legais. Na última década, podemos observar o crescente debate acerca de políticas públicas que englobam pautas sobre as desigualdades de gênero.

Dessa forma, faz-se necessário entender as diferenças ainda persistentes, com o reconhecimento dessas problemáticas, assim podem ser implementados incentivos que proporcionem a garantia à isonomia social. Essa realidade nem sempre esteve presente, tendo em vista que podemos inferir do curso histórico a consistente omissão do Estado. Para Godinho e Silveira (2004), observa-se uma certa “neutralidade” do Estado, sob a perspectiva de gênero, sendo este o primeiro obstáculo a ser encarado na execução de políticas públicas que visem proteger a mulher.

O Estado precisa reconhecer as demandas específicas das mulheres e admitir a existência dessas desigualdades e do seu papel determinante nas ações capazes de combater as desigualdades. Aceitar é um primeiro passo, mas não o suficiente. É indispensável incorporar na sua agenda a construção da igualdade. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 114).

Portanto, conclui-se que o primeiro passo a ser tomado é reconhecer que os problemas relacionados às desigualdades de gênero no ambiente de trabalho existem, para que então ações de garantia à isonomia possam ser desenvolvidas e executadas.

## 6.2 Democracia participativa

Na democracia participativa, em síntese, ocorre a efetiva participação social, através de diversos mecanismos, no processo de decisão política. Para Habermas, é necessária a participação ativa dos cidadãos na democracia, pois apenas aqueles que estão diretamente envolvidos, que serão verdadeiramente afetados, podem lutar em prol dos direitos inerentes a eles. Assim, no caso discutido em tela, apenas com a participação ativa das mulheres, diretamente afetadas pelas decisões necessárias acerca do assunto, é que poderíamos alcançar maiores avanços em prol da igualdade laboral na sociedade hodierna.

Nesse sentido, com uma maior participação, bem como maior representatividade nos cargos de decisão, acarretaria, por conseguinte, em posicionamentos voltados para a melhoria das condições, “tornando-se as mulheres sujeitos capazes de se posicionar de maneira diferente e de se redefinir”. (THOME, 2012)

## 6.3 Ativismo judiciário

O debate em torno do ativismo do judiciário pode ser visto dentro da academia como matéria polêmica, no entanto, neste tópico espera-se elucidar como as medidas de ação do judiciário podem servir como impulsionadores da igualdade entre os gêneros, em específico no ambiente de trabalho.

Com esse intuito, é importante destacar que o Direito não se trata de uma ciência estática, mas sim de um campo de estudo que busca acompanhar as mudanças sociais, sendo fruto do seu tempo, ao passo que também funciona como ferramenta para promover modificações na sociedade. Seguindo nesse viés, cabe ao judiciário, como uma das suas funções sociais, conceber respostas aos

problemas enfrentados no cotidiano. Sob essa perspectiva, diante da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, infere-se que cabe ao judiciário, juntamente com outros pilares sociais, agir de modo a atenuar esses efeitos.

Assim, é pertinente explicar que a ideia de ativismo judicial está associada a uma participação mais ampla e intensa do Judiciário na concretização dos valores e fins constitucionais, com maior interferência no espaço de atuação dos outros dois Poderes. Dessa forma, a postura ativista se manifesta por meio de diferentes condutas, que incluem: (i) a aplicação direta da Constituição a situações não expressamente contempladas em seu texto e independentemente de manifestação do legislador ordinário; (ii) a declaração de inconstitucionalidade de atos normativos emanados do legislador, com base em critérios menos rígidos que os de patente e ostensiva violação da Constituição; (iii) a imposição de condutas ou de abstenções ao Poder Público, notadamente em matéria de políticas públicas. (BARROSO, 2009)

A partir dessa visão, entende-se que o judiciário pode analisar a aplicação da norma e correlações inerentes a ele de acordo com as peculiaridades dos casos concretos, o que pode ensejar precedentes jurisprudenciais. Isso, por sua vez, pode estimular a criação de uma nova lei. Dessa maneira, tratando-se de casos onde existem embates entre a sociedade e as normas, bem como quando os anseios sociais não estão sendo supridos, fica nítido a necessidade da participação efetiva dos poderes estatais, pertinente, assim, a interferência do judiciário.

Com base nisso, diante das necessidades sociais deve-se garantir que direitos não sejam negados, nos momentos nos quais a lei não é eficaz por si só, podemos utilizar do ativismo judicial para criar uma rede de proteção aos casos onde a omissão ou ausência de proporcionalidade causam danos sociais. Como exemplo da rede de proteção que pode ser formada a partir da ativa participação do judiciário, podemos citar a Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/2006, resultante da pressão social e jurídica ante a ausência de lei específica que legislasse sobre os casos de violência contra a mulher. Além disso, como visto posteriormente, a referida Lei amparou, também, as trabalhadoras.

Assim, quando o legislativo deixa de contemplar e sanar as desigualdades sofridas pelas mulheres no trabalho, bem como os direitos garantidos em lei não estão sendo respeitados no dia a dia, o ativismo judicial é uma possibilidade para caminhar no sentido do progresso. Portanto, a fim de efetivar o cumprimento das normas e princípios que formam todo ordenamento, especialmente no tocante à mulher, faz-se indispensável a atuação do Estatal através do Judiciário.

## 7 CONCLUSÃO

A partir do presente trabalho de conclusão de curso foi demonstrado como, apesar dos avanços sociais e jurídicos a respeito dos direitos das trabalhadoras, ainda não foi alcançada a igualdade laboral entre gêneros. Desse modo, houve a intenção de contribuir com as discussões acerca do tema, sem a pretensão de esgotar tal matéria, na consciência de que existe uma infinidade de pontos que não cabem em uma breve explanação, bem como, ante a relevância do tópico no campo teórico e no cotidiano social. Nesse sentido, foi delimitado o tema com o propósito de dar ênfase ao cenário laboral das mulheres, com evidência sobre a realidade vivida pelas brasileiras.

Para atingir esse objetivo, foi analisado o papel social da mulher durante o curso da história humana, observando o sistema patriarcal e como sua influência resulta na disparidade social, bem como na desvalorização do trabalho feminino. Nesse sentido, nota-se que o processo de evolução e conquista de direitos se deu em pequenos passos.

Ainda, na análise das razões que promovem a desigualdade de gênero, foram explicados os conceitos de discriminação horizontal e discriminação vertical. Outro ponto em recente evidência nos estudos sobre o machismo estrutural na sociedade, foram explorados os conceitos de “*mansplaining*” e “*manterrupting*”, com ênfase na ocorrência desses abusos no ambiente do trabalho.

Ademais, refletiu-se sobre a importância dos princípios celebrados na Carta Magna de 88 que se relacionam intrinsecamente como Direito do Trabalho feminino, bem como foi demonstrado de que modo as desigualdades persistentes representam afronta a esses princípios. Por fim, vimos como algumas medidas são capazes de atenuar e reverter esse quadro de desigualdades.

Por todo exposto, é importante que haja um esforço contínuo de toda a sociedade, a fim de que seja possível eliminar as variadas formas de abuso, violência e discriminação em razão de gênero no mercado de trabalho. Portanto, conclui-se que a igualdade de gêneros é um problema de toda a sociedade, tendo

em vista que afeta não só mulheres, mas também todo o sistema social, negar esse direito básico é negar em si a aplicação dos direitos humanos e fundamentais.

## REFERÊNCIAS

Artigo: **Chefes de família são elas: quase metade dos lares é sustentado por mulheres no país**, Disponível em :

<https://www.smetal.org.br/imprensa/chefes-de-familia-sao-elas-quase-metade-dos-lares-e-sustentado-por-mulheres-no/20220317-145015-q099>. Acesso em 01 mar. 2023.

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática, **In revista de direito do Estado**, ano 4, nº 13:71-91 jan/mar 2009, p.75.

BARSTED, Leila L.; GARCEZ, Elizabeth. A legislação civil sobre família no Brasil. In: BARSTED, Leila L. **As mulheres e os direitos civis**. Rio de Janeiro: Cepia, 1999.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 – 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BORBOREMA, Michelle. Artigo: **Pesquisa aponta que maternidade ainda é malvista no trabalho**. 2022. Disponível em:

<https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/pesquisa-aponta-que-maternidade-ainda-e-malvista-no-trabalho>. Acesso em 05 mar. 2023.

BRASIL. Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 28 nov. 2022

BRASIL. Planalto. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 28 nov. 2022.

BRASIL. Planalto. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil 1934**. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em 28 nov. 2022.

BRASIL. Planalto. **Código Civil de 2002 (Compilada)**. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm#art2044](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm#art2044). Acesso em 10 dez. 2022.

CARMO, Jacqueline. **Mesmo com maior grau de escolaridade, mulheres ganham menos que homens**. Catho, 2019. Disponível em:

<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/mesmo-com-maior-grau-de-escolaridade-mulheres-ganham-menos-que-homens/>. Acesso em: 01 mar. 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. Editora Saraiva. 2004

CORREIO BRAZILIENSE. **Mulheres só receberão o mesmo salário que os homens em 2086, diz OIT**. Brasília, 6 mar. 2015. Mundo. Disponível em:

[http://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna\\_mundo,4](http://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/mundo/2015/03/06/interna_mundo,4)

74329/mulheres-so-receberao-mesmo-salario-que-homens--em-2086-oit.shtml. Acesso em 17 jul. 2022.

CUNHA, Bárbara Madruga. Violência contra a mulher, direito e patriarcado: perspectivas de combate à violência de gênero. **XVI Jornada de iniciação científica de direito da UFPR**. Curitiba, 2014. Disponível em: <http://www.direito.ufpr.br>. Acesso em 01 dez. 2022

GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da. **Políticas Públicas e Igualdade de Gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>. Acesso em mar. 2023

KAGAN, Julia. **The Glass Ceiling: Definition, History, Effects, and Examples**. 2022. Disponível em: <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>. Acesso em 05 mar. 2023.

LISPECTOR, Clarice. **Laços de Família**. Editora Rocco, 1960.

LUZ, Alex Faverzani, FUCHINA Rosimeri. A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. Anais... **Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS. II**. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>. Acesso em 11 mar. 2023.

JAMON, Lori J. Cracking the glass ceiling: a phenomenological study of women administrators in higher education. 2014. **Tese (Doutorado em Filosofia)** – Iowa State University, Iowa.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva 2003, 18 ed. rev. e atual.

NOVAIS, Denise Passelo Valente. **Discriminação da mulher edo direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: Editora LTDA, 2005.

OLINTO, Gilda. 2011. **A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil**. Gilda Olinto, Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>. Acesso em 04 mar. 2023

OLIVEIRA, Carolina. **Ambiente familiar intensifica desigualdade de gênero**. Agência Universitária de Notícias USP, Edição N°: 57 - Educação - Faculdade de Educação, 2015. Disponível em: <http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=6921&ed=1207&f=5#:~:text=Meninas%20em%20casa%2C%20meninos%20na%20rua&text=Os%20meninos%2C%20pelo%20cont%C3%A1rio%2C%20tinham,espa%C3%A7o%20p%C3%ABablico%20oferece%E2%80%9D%2C%20diz>. Acesso em ago. 2022.

PAES, Bárbara. **Acesso à informação e direitos das mulheres**. São Paulo: Artigo 19 Brasil, 2016. Disponível em: <http://artigo19.org/wpcontent/blogs.dir/24/files/2016/12/Acesso-%C3%A0-Informa%C3%A7%C3%A3o-eDireitos-das-Mulheres.pdf>. Acesso em 28 abr. 2018.

Portal: **IBGE**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-e>

ducacao-e-no-trabalho.html#:~:text=Quanto%20à%20educação%2C%20mostra-se,1%25%20têm%20ensino%20superior%20completo. Acesso em 04 mar. 2023.

Portal: **IPEA**. Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_trabalho\\_domestico\\_remunerado.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html). Acesso em 06 abr. 2023

Portal: **Women in Business**. Disponível em:

<https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2022/>. Acesso em 05 mar. 2023.

PROPMARK. **Assédio, mansplaining: como as mulheres estão se sentindo no ambiente de trabalho**. Disponível em:

<https://propmark.com.br/assedio-mansplaining-como-as-mulheres-estao-se-sentindo-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em 05 mar. 2023.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986. p 60.

ROCHA, Patrícia. **Mulheres sob todas as luzes: a emancipação feminina e os últimos dias do patriarcado**. Belo Horizonte: Ed. Leitura, 2009. p. 10.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2001, p. 50.

SARTI, Cynthia Andersen. **A Família como Espelho**. Campinas: Autores Associados, 1996.

SENKEVICS, Adriano Souza. **Gênero, família e escola: socialização familiar e escolarização de meninas e meninos de camadas populares de São Paulo**.

2015. Disponível em:

[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-12052015-143030/publico/ADRIANO\\_SOUZA\\_SENKEVICS\\_rev.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-12052015-143030/publico/ADRIANO_SOUZA_SENKEVICS_rev.pdf). Acesso em: agosto de 2022.

SOUZA, Felipe. Diferença cai, mas mulheres ainda ganham 78% da renda dos homens. **UOL**, São Paulo, 03 dez. 2021. Disponível em:

<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/12/03/C.htm>. Acesso em 01 mar. 2023.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2012. p. 168

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 15 de jan. 2023

YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: **Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília (DF): CFEMEA; 2002. Disponível em:

[http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA\\_Dossi%EA\\_Pol%EDticas\\_p%FABlicas\\_rela%E7%F5es\\_g%EAnero\\_mercado\\_trabalho.pdf?sequens=1](http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/276/CFEMEA_Dossi%EA_Pol%EDticas_p%FABlicas_rela%E7%F5es_g%EAnero_mercado_trabalho.pdf?sequens=1). Acesso em 10 abr de 2022.