AS POLÍTICAS DE INCLUSÃO NA ERRADICAÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Eneida Orbage de Britto Taquary¹

Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM)

Catharina Orbage de Britto Taquary Berino²

Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM)

Thais Valéria de Andrade Pessoa³

Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM)

Artigo recebido em: 29/11/2023

Artigo aceito em: 05/11/2024

As autoras declaram não haver conflito de interesse.

Resumo

Este artigo pretende investigar os pontos críticos sobre a ausência ou insuficiência de diversidade e inclusão no mundo do trabalho, abordando o papel do Estado na promoção de políticas públicas com o objetivo de concretizar a equidade e outros valores constitucionais nesse âmbito, analisando o papel da mulher sob uma perspectiva de gênero enquanto sujeito no mundo do trabalho. A problemática compreende a análise das adversidades

impostas às mulheres para serem inseridas e mantidas no mundo laboral, além das dificuldades para ascender na carreira. As hipóteses se relacionam ao papel sociocultural da mulher no mundo do trabalho, consolidando a igualdade formal perante as normas constitucionais e infraconstitucionais, mas sem índices reveladores de uma igualdade material. A metodologia utilizada envolve revisão da literatura sobre o tema, análise de dispositivos

1 Doutora em Direito pelo Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), Brasília/DF, Brasil. Mestra em Direito das Relações Internacionais pelo UNICEUB. Mestra em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB), Brasília/DF, Brasil. Graduada em Direito pelo UNICEUB. Professora na Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), Brasília/DF, Brasil. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7902760806704257> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5267-2632> / e-mail: eneidataquary@gmail.com

2 Pós-Doutora em Ciências Sociais Aplicadas pelo Centro Universitário de Brasília (UNICEUB), Brasília/DF, Brasil. Doutora em Direito pelo UNICEUB. Mestra em Direito e Políticas Públicas pelo UNICEUB. na Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), Brasília/DF, Brasil. Advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0897038680116788> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2206-9685> / e-mail: catharinataquary@gmail.com

3 Graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), Brasília/DF, Brasil. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1982792391152605> / ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8093-2307> / e-mail: tandrade.pessoa@gmail.com

legais e pesquisas realizadas pelo IBGE, analisando o conceito de divisão sexual do trabalho, a fim de demonstrar como a naturalização de características femininas e masculinas impõe à mulher uma dupla jornada extenuante e traz obstáculos à sua carreira. Os resultados esperados se vinculam à necessidade de

maior proteção à mulher no mundo do trabalho, bem como ao tratamento paritário na ocupação de cargos, empregos e funções, tanto na esfera pública quanto na privada.

Palavras-chave: diversidade; equidade; mulher; mundo do trabalho; políticas públicas.

INCLUSION POLICIES IN ERADICATION OF GENDER INEQUALITY IN THE WORLD OF WORK

Abstract

This article aims to investigate the critical points concerning the absence or insufficiency of diversity and inclusion in the world of work, addressing the role of the State in promoting public policies with the aim of achieving equity and other constitutional values in this area, analyzing the role of women from a gender perspective as subjects in the world of work. The problem is limited to the analysis of the adversities imposed on women to be inserted and maintained in the world of work, and difficulties in advancing in their careers. The hypotheses are related to the socio-cultural role of women in the world of work, consolidating formal equality before constitutional and infra-constitutional norms, but without

revealing indices of material equality. The methodology used will be a review of the literature on the subject, analysis of legal provisions and research conducted by the IBGE, analyzing the concept of sexual division of labor, demonstrating how the naturalization of feminine and masculine characteristics imposes on women a double exhausting workday and creates obstacles to their careers. The expected results are linked to the need for greater protection for women in the world of work, as well as equal treatment in the occupation of positions, jobs and functions, in the private or public sphere.

Keywords: *diversity; equity; labor market; public policies; woman*

Introdução

A Constituição da República estabelece os valores que devem orientar a aplicação do Direito. A solidariedade, a promoção da igualdade entre as pessoas e a erradicação da desigualdade constituem verdadeiras insígnias para a possibilidade de vida digna em sociedade. São o terreno necessário para que as diferenças e a diversidade possam se concretizar democraticamente. Apenas em condições de igualdade material, será possível alcançar um patamar, no mundo do trabalho, menos discriminatório e com valorização da mulher em todos os campos de atuação profissional.

Somente sob a observância da equidade que se identifica a viabilidade para a produção de múltiplas diferenças, sobretudo em uma sociedade tão heterogênea como a brasileira.

É justamente nesse contexto que a diversidade e a inclusão, que abrangem questões de equidade de gênero, racial e geracional, inclusão da pessoa com deficiência e promoção dos direitos LGBTQIA+, surgem como tema imprescindível no enfrentamento das disparidades encontradas nos diversos contextos da vida social.

Este artigo aborda a igualdade e a desigualdade de gênero no mundo do trabalho por meio de uma revisão da literatura, investigando os pontos críticos relacionados à ausência ou insuficiência de diversidade e inclusão. Além disso, a pesquisa analisa o papel do Estado na promoção de políticas públicas com o objetivo de concretizar a equidade e outros valores constitucionais nesse âmbito, com foco no papel da mulher sob uma perspectiva de gênero enquanto sujeito no mundo do trabalho. Com base nos resultados, este estudo propõe políticas públicas com vistas a promover a paridade de gênero.

A problemática envolve a análise das adversidades impostas às mulheres para serem introduzidas ao mundo laboral e mantidas nele, além das dificuldades para ascender na carreira.

As hipóteses se relacionam ao papel sociocultural da mulher no mundo do trabalho, consolidando a igualdade formal perante as normas constitucionais e infraconstitucionais, mas sem índices reveladores de uma igualdade material.

A metodologia utilizada compreende revisão da literatura sobre o tema, exame de dispositivos legais e pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e análise do conceito de divisão sexual do trabalho, demonstrando como a naturalização de características femininas e masculinas impõe à mulher uma dupla jornada extenuante e traz obstáculos à sua carreira.

Os resultados esperados estão relacionados à necessidade de maior proteção

às mulheres no mundo do trabalho, bem como à igualdade de tratamento na ocupação de cargos, empregos e funções, tanto no setor público quanto no privado.

O tema em questão, apesar de relevante na agenda nacional e internacional, ainda é minimizado em face do papel sociocultural da mulher, dificultando o enfrentamento da matéria e inviabilizando a elevação do patamar da civilização, o que é evidenciado com os esforços da comunidade internacional em tornar a igualdade material de gênero uma realidade, por meio de políticas e objetivos comuns a todas as nações. A partir da minimização das diferenças de gênero, em especial no mundo do trabalho, será possível garantir a paz, o desenvolvimento sustentável e diminuir a fome e a pobreza, elevando o patamar de desenvolvimento social e sustentável.

Nessa perspectiva, é essencial desenvolver ações governamentais, aprimorar políticas públicas e implementar práticas empresariais com o intuito de garantir o respeito aos direitos humanos e proporcionar oportunidades equânimes de acesso ao mundo do trabalho e a permanência justa neste.

Por meio de revisão bibliográfica, este estudo tem por objetivo averiguar pesquisas realizadas pelo IBGE e a dogmática referente ao tema, além de investigar os pontos críticos concernentes à ausência ou insuficiência de diversidade e inclusão nas relações do trabalho, abordando o papel do Estado na promoção de políticas públicas com o intuito de concretizar a equidade e outros valores constitucionais no âmbito das relações empregatícias, especificamente analisando o papel da mulher, enquanto sujeito no mundo do trabalho, sob uma perspectiva de gênero e, diante dos resultados, propor políticas públicas com vistas a estimular a paridade de gênero em tais relações.

O estudo terá caráter dedutivo, qualitativo, e será feita a revisão bibliográfica dos materiais disponíveis acerca da dupla jornada a que são submetidas as mulheres, além dos trabalhos reprodutivos e de cuidado impostos a elas.

Nessa perspectiva, analisar-se-á a naturalização da diferença de uso do tempo entre homens e mulheres, mostrando como o acúmulo de atividades consome o tempo da mulher, interferindo no acesso a empregos dignos e na ascensão da carreira.

Ademais, preliminarmente, serão aplicados os estudos de Pierre Bourdieu para entender a divisão sexual do trabalho, que se constitui a partir de uma realidade socialmente construída sob perspectiva patriarcal, de modo a explicitar de que maneira a violência simbólica fortalece a discrepância entre homens e mulheres e como isso repercute nas relações de trabalho.

Em seguida, haverá uma revisão das principais normas jurídicas que disciplinam a matéria cujo escopo é analisar tanto seus efeitos e sua eficácia quanto

uma eventual insuficiência. Por fim, propor-se-ão meios e alternativas com vistas à concretização da equidade de gênero.

Na adoção do método dedutivo, analisar-se-á a premissa maior de que existe uma desigualdade de gênero no mundo do trabalho, o que se evidenciará pelos dados obtidos e pela revisão bibliográfica apresentada nas seções subsequentes, buscando-se comprovar a premissa menor, segundo a qual a omissão estatal tem um papel relevante nesse cenário, sendo necessário abordar o papel do Estado na edição de normas e na promoção de políticas públicas relacionadas ao problema.

Esta investigação tem relevância justamente porque, em um contexto de absoluta desigualdade de tratamento conferido a determinados atores e atrizes sociais, e em um momento no qual há um crescente anseio por mudanças, busca encontrar mecanismos e respostas que apontem os caminhos possíveis para alcançar justas condições de oportunidades no mundo do trabalho, sem esmagar ou discriminar quaisquer diferenças entre os indivíduos, posto que a igualdade deve ser concretizada tanto em sua dimensão formal quanto material e, por isso, àqueles que historicamente são o grupo vulnerável na sociedade devem ser dadas as garantias para materialização de seus direitos constitucionais, entre os quais se encontra a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho.

Para viabilizar a investigação proposta, pretende-se lançar mão de pesquisa documental (normas técnicas, relatórios etc.), revisão bibliográfica (conforme referências) e índices colhidos pelo IBGE em seus levantamentos, para, sucessivamente: investigar as dificuldades relacionadas à ausência de inclusão, sob a perspectiva de gênero no que concerne à disparidade entre mulheres e homens, no âmbito das relações de trabalho; fazer um levantamento das principais normas jurídicas que disciplinam o assunto; e propor alternativas à concretização da equidade de gênero, seja por parte da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), seja por parte do Estado, por meio da promoção de políticas públicas.

Por fim, o material selecionado será avaliado a partir de uma análise jurídico-constitucional amparada no princípio da equidade.

1 A violência simbólica

De acordo com Beauvoir (1980, p. 9), “ninguém nasce mulher, torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade. É o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que se qualificam de feminino”.

Ao investigar a região da Cabília, na Argélia – norte da África –, onde há uma sociedade predominantemente androgênica, Bourdieu (2021) observa como

os símbolos repercutem ao longo das gerações e legitimam uma série de violências do homem sobre a mulher, evidenciando a dominação e perpetuação de seus privilégios pelo tempo. Ao tratar da construção social dos corpos, sintetiza: a força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção. A visão androcêntrica se impõe como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem legitimá-la.

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão sexual do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres (Bourdieu, 2021).

Vale pontuar que o referido povo foi adotado como amostra justamente por reunir características particulares e por estar localizado em uma região específica, na qual são intensas as trocas culturais e de recursos. Por essa razão, reúne características cujo objeto de estudo pode ser aplicado para compreender comportamentos de outras regiões do Ocidente.

Na pesquisa realizada por Bourdieu (2021), observa-se que as características que tinham um significante negativo sempre estavam relacionadas à mulher, como se esta fosse a representação da ausência, do que não existe no homem, como se fosse um ser que existisse por negação. Constatou-se, ainda, o controle sobre o corpo da mulher, ao analisar, por exemplo, que a roupa dela sempre a coloca em posição limitante.

Não por acaso, identifica-se atualmente uma série de limitações que acessórios como salto alto, saia e vestido trazem à vida da mulher. Tal indumentária, por exemplo, interfere em sua agilidade ao andar e na necessidade latente de ocupar espaços menores, uma vez que são obrigadas a cruzar as pernas, a serem recatadas e amenas, ao passo que aos homens são reservados maiores espaços e mais liberdade de dispor de seu próprio corpo e circular em sociedade.

A dominação masculina, segundo a perspectiva bourdiana, dar-se-ia por meio dos sistemas simbólicos como a língua, a religião e a arte, motivando a perpetuação da violência de maneira velada, invisível, e trazendo danos psicológicos e morais para as mulheres. Isso significa que são comportamentos aprendidos e reproduzidos sócio historicamente nas instituições como família, escola, igreja, Estado, que ao se perpetuar acabam impregnando a cultura e legitimando as práticas do grupo dominante, tornando-se naturais e biológicas perante os olhos da sociedade a ponto de afastar contestações.

As práticas de violência, quando reproduzidas e compartilhadas pelo grupo

dominado, no caso as mulheres, que não têm força suficiente para combater tal sistema, acabam se consolidando socioculturalmente em todos os outros âmbitos da vida das mulheres, já que a elas são impostas, simbolicamente, características e comportamentos, o que facilita a contribuição feminina com sua própria violência de maneira silenciosa.

Logo, a violência adentra a sociedade e se reproduz nela por meio de comportamentos irrefletidos e inconscientes. A dominação masculina é a violência simbólica a ser enfrentada pela mulher e que ao mesmo tempo é um sistema retroalimentado por ela própria.

A violência simbólica retratada por Bourdieu (2021) é o poder que impõe significações às coisas e aos corpos, que estabelece como legítimas as violências imperceptíveis e dissimula as relações de força que sustentam a própria força.

No âmbito das relações de trabalho, não são incomuns os casos reiterados de mulheres que são interrompidas por homens em suas falas⁴ com o objetivo de explicar algo, mesmo quando elas são autoridades no tema discutido (Jacobi; Schweers, 2017).

Da mesma maneira, são constantes as situações em que homens levam mulheres a crer que estão enganadas em suas falas ou mesmo que suas conjecturas estão incorretas⁵ – trata-se de um abuso psicológico que faz a mulher duvidar de si própria e de seu raciocínio. Além dessas, outra agressão simbólica que repercute na vida da mulher, sobretudo em sua colocação no espaço de trabalho, é o conhecido *interrupting* (interrupção), que ocorre quando o homem interrompe a fala da mulher de forma recorrente e desnecessária.

As situações apontadas podem ser interpretadas como microagressões que, segundo Ferrito (2021), apesar de o prefixo adotado, não são inofensivas e seus principais danos comprometem o desempenho e a confiabilidade da mulher. Esclarece, ainda, que são situações que impactam negativamente a autoestima da mulher e sua força no local de trabalho.

A prática do patriarcado, presente nas empresas ao redor do mundo, seja no ambiente privado ou no funcionalismo público, é reveladora da questão de gênero. Trata-se de algo que pode ser entendido como um sistema corporativo no qual os homens dirigem a sociedade por meio de suas posições de chefe de família (Araújo; Alves; Cruz, 2009) e que coloca os homens como o centro do poder familiar, sempre em posição dominante, de chefe e provedor, uma figura central naquele microambiente cuja lógica é replicada além dos limites da vida privada.

⁴ Comumente se utiliza a expressão em inglês *mansplaining*, que é a junção dos termos “*man*” (homem) e “*explaining*” (explicar).

⁵ A expressão utilizada nesse caso é *gaslighting*, uma palavra que deriva do termo “*gaslight*”, que significa luz fraca proveniente de lâmpião a gás ou artefato similar.

Comumente, sobretudo na sociedade brasileira, esse debate costuma ser interdito com o argumento pueril de que se trata de uma “pauta ideológica”, de uma “discussão limitada aos interesses do feminismo” etc., mas antes, ele diz respeito a um problema que afeta as mulheres de modo geral – umas mais, outras menos –, independentemente de orientação política, classe e posição social. Afinal, segundo Almeida (2005), o patriarcado é uma espécie de sistema corporativo que permite aos homens o controle dos maiores e menores cargos a partir de suas posições como chefe de família, sendo a violência simbólica legitimada em nome da instituição conjugal/família e as normas dos homens sempre mais autorizadas, com a mulher relegada à função de destinatária e cumpridora, em um papel meramente passivo.

Para Brandão (2010), a voz da mulher nem sempre é levada em consideração, e eventuais insurgências contra a desigualdade de gênero tendem a ser silenciadas por uma comunicação controlada majoritariamente pelo masculinismo, e, portanto, desfavorável às mulheres. Portanto, no patriarcado, o homem é o ator central da maneira como a sociedade está configurada, exercendo poder e autoridade sobre mulheres e filhos, em um regime de dominação-exploração do masculino sobre o feminino (Saffioti, 1979).

Para Bourdieu (2001), essa violência simbólica é preservada socialmente e considerada normal, uma vez que é legitimada por diversas instituições, tais como educação, religião, família, além das próprias empresas do mundo corporativo. Uma das consequências práticas é que, em um ambiente com normas dominantes criadas por homens, a sociedade se estrutura de tal modo que as mulheres são impedidas, em certo grau, de ocupar de maneira igualitária determinados espaços, como cargos de chefia e posições de destaque no mundo empresarial.

2 A divisão sexual do trabalho e suas repercussões

São históricas as relações desiguais entre os gêneros, e para entender as raízes desse desequilíbrio é fundamental uma perspectiva da divisão sexual do trabalho ao longo do tempo.

Antes da grande expansão da indústria na Inglaterra, no século XVIII, “as mulheres bordavam, faziam crochê, bordados brancos, pontos de renda e seguiam urdindo, fiando e tecendo, principalmente [em] domicílio” (Macedo, 1985, p. 16). Era um trabalho limitado à esfera privada, doméstica. Já quando emergiu a industrialização, as mulheres foram então incorporadas aos novos meios de produção (Oliveira, 2022).

As transformações engendradas pelo sistema de máquinas acompanham

modificações no nível da divisão do trabalho. Por um lado, as máquinas exigem operários qualificados, aqueles que ficarão a cargo da manutenção e do conhecimento técnico relativo à produção. Por outro, a ampliação da divisão do trabalho requer trabalhadores especializados – não qualificados, no sentido de não deterem o conhecimento técnico da produção, bem como trabalhadores auxiliares. Essas categorias serão os novos operadores das máquinas (Macedo, 1985).

Se antes as mulheres eram limitadas aos trabalhos de ordem privada e artesanal, agora passavam a formar, na indústria, uma nova força de trabalho, a qual era vista como não qualificada, em razão da suposta inabilidade natural feminina, permitindo uma exploração maior (Oliveira, 2022).

Consoante Saffioti (1979), embora o trabalho da mulher fosse tido como secundário, ela nunca esteve distante do trabalho produtivo.

Assim, nas sociedades pré-capitalistas, embora a mulher seja jurídica, social e politicamente inferior ao homem, ela participa do sistema produtivo, desempenhando, portanto, um relevante papel econômico. Esse papel, entretanto, na medida em que é menos relevante que o do homem, se define como subsidiário no conjunto das funções econômicas da família. Enquanto a produtividade do trabalho é baixa, isto é, enquanto o processo de criação da riqueza social é extremamente lento, não se impõe à sociedade a necessidade de excluir as mulheres do sistema produtivo. Seu trabalho é ainda necessário para garantir a ociosidade das camadas dominantes (Saffioti, 1979).

Embora a mulher das camadas trabalhadoras seja historicamente ativa, com participação decisiva na atividade econômica, ela conta com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural, era comum a subvalorização das capacidades femininas por meio de mitos justificadores da supremacia masculina; no plano estrutural, a mulher era progressivamente marginalizada, situada periféricamente no sistema de produção (Saffioti, 1979).

Quanto maior o objetivo de exploração das mulheres, maior a tendência de desvalorização de seu trabalho, com a consolidação de uma sociedade sexualmente dicotômica e de espaços ocupados pelos sexos de acordo com esse caráter biologizante.

No Brasil, nas primeiras décadas do século XX, com uma industrialização marcada por forte produção têxtil, a mão de obra feminina ficou estabelecida como mais barata que a masculina, com o agravante de ser considerada mais resiliente à exploração laboral, com jornadas exaustivas, má remuneração e episódios de assédio (Oliveira, 2022). Os patrões consideravam as operárias “dóceis”, manipuláveis e acostumadas a obedecer (Perrot, 2005). Pouco tempo atrás, as esferas sociais eram bem delimitadas, com a vida da mulher relegada ao privado,

ao casamento e ao papel reprodutivo, ao passo que ao homem eram reservados os espaços públicos e de liderança.

A tendência de associar determinadas características aos sexos está presente no imaginário social até hoje, ainda que de maneira, às vezes – mas nem sempre –, mais discreta: a mulher é mais sensível, o homem, mais racional; a mulher é mais delicada, o homem, mais firme; a mulher tem a capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo, ao passo que o homem se dedica a uma tarefa por vez etc. São inúmeros os estereótipos apreendidos acriticamente porque foram naturalizados e reproduzidos ao longo de anos de construção social.

Em que medida é possível definir se determinadas características são inatas ao gênero ou se foram construídas historicamente? A mulher tem a habilidade de fazer mais tarefas simultaneamente porque seria da natureza do sexo feminino, ou por ela ter sido condicionada a isso após séculos de opressão e exploração? A esse respeito, Bourdieu (2021) afirma que o efeito da dominação é exercido sobre os corpos sem que haja, necessariamente, coerção física, por meio de esquemas de percepção social, que no início da industrialização era legitimada pela ausência de leis que conferissem alguma proteção.

De toda sorte, com o aumento de mulheres na indústria, houve tentativas de regulamentar o trabalho feminino no Brasil desde 1917 (Oliveira, 2022), mas, embora os projetos de legislação buscassem, em alguma medida, melhores condições de trabalho, esbarravam em um contexto social cujo paradigma era o da família firmada em uma divisão “natural” dos papéis sociais, com o homem responsável pelo sustento, inserido, portanto, na esfera pública, e a mulher com um papel essencialmente privado, de cuidado familiar, o que estimulava a concepção de que o trabalho feminino era apenas extradoméstico, com o objetivo de complementar a renda, justificando, assim, os baixos salários.

Mesmo que tenha surgido com o tempo uma demanda maior no mercado por escolarização e qualificação, paralela a uma abertura maior de espaço para as mulheres, havia um estranhamento e diversos preconceitos no que concerne ao trabalho feminino, já que elas continuavam a ser vistas majoritariamente como mães e donas de casa, sendo o trabalho uma ameaça aos afazeres domésticos e ao seu papel de cuidado com o marido e a família.

No imaginário social, portanto, a mulher trabalhar era algo visto como uma ameaça tanto à organização doméstica quanto ao matrimônio (Del Priore, 1997), o que revela, ainda, que ao mesmo tempo que lutava por melhores condições, ela continuava com as mesmas atribuições de antes, como a educação dos filhos, a manutenção do lar e a função de cuidado no casamento.

Esse contexto levou à criação da Lei n. 9.799/1999 (Brasil, 1999), que

promoveu a inserção de dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) com vistas a proteger o mercado de trabalho da mulher. A Constituição da República, como se sabe, traz um conjunto de garantias e direitos para promover a dignidade da pessoa humana, o que pressupõe a igualdade de tratamento entre os indivíduos. Não obstante, ainda são pungentes as discrepâncias entre homens e mulheres no âmbito do mundo do trabalho.

Desde a promulgação da Constituição de 1988 (Brasil, 1988a), o tecido social tem apresentado avanços. Entretanto, as pesquisas revelam que ainda é necessário haver certo progresso nas pautas sociais quanto à igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Para explicitar a influência que o contexto social exerce sobre o mercado, Silva (2010 *apud* Ferrito, 2021, p. 134) expõe que “além do indivíduo, grupos, relações sociais e outras variáveis, por exemplo, gosto, conhecimento, educação, etnia e família podem influenciar a ação econômica”.

Nesse sentido, Wanderlli (2013 *apud* Ferrito, 2021, p. 135) afirma que o Estado tem participação ativa na construção social do mercado de trabalho e que este não é um dado natural e imutável, asseverando que o mercado acaba sendo “produto, intencional ou não, da conduta fragmentária de uma miríade de atores cuja conduta, isoladamente considerada, é tida como normal. Mas o seu resultado é a desigualdade”.

A divisão sexual do trabalho, que é uma dimensão das relações de gênero e reflete uma das formas de dominação sobre as mulheres – consequência marcante de uma sociedade erigida sob estrutura patriarcal –, ainda é um tema que precisa ser superado e requer permanente trabalho em uma sociedade que se pretende igualitária.

De acordo com Hirata (2007, p. 599), a divisão sexual do trabalho tem como “característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (político, religioso, militares etc.)”.

Nessa linha, Biroli (2015) alerta que a responsabilização prioritária da mulher pelo trabalho doméstico e cuidado tem elo com a organização da vida cotidiana doméstica, com o acesso desigual ao mercado de trabalho remunerado (desigual nas ocupações e nas remunerações) e com a participação na política.

Hirata (1995, p. 42-43), ao discorrer sobre a divisão sexual do trabalho, assevera:

O estudo das atividades de trabalho segundo o sexo e o par masculinidade/virilidade e feminilidade desvenda o poder dos estereótipos sexuais no trabalho (a virilidade é associada ao trabalho

pesado, penoso, sujo, insalubre, algumas vezes perigoso, trabalho que requer coragem e determinação, enquanto a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia).

Sousa e Guedes (2016) relatam que a racionalidade estaria atrelada à masculinidade, enquanto a feminilidade estaria ligada ao sentimentalismo. Em decorrência disso, as tarefas de maior retorno financeiro ficaram reservadas aos homens, ao passo que às mulheres foram impostas atividades que, embora pudessem gerar retornos financeiros, estão associadas ao lado amoroso, de cuidado e altruísmo feminino.

O adensamento de mulheres nos espaços historicamente masculinos não significa alteração na essência da divisão social do trabalho, pois ainda há hierarquização do trabalho masculino como de maior valor em comparação ao trabalho feminino (Sousa; Guedes, 2016).

Segundo a Fundação Carlos Chagas, em 1970 apenas 18% das mulheres ocupavam o mercado de trabalho. Já em 2007, esse percentual evoluiu para 52,4% (FCC, 2007).

Estudos da PNAD Contínua referentes ao ano de 2022 apontam que a taxa de participação feminina no mercado é de 70,7% em detrimento de 76,0% dos homens, se considerado o trabalho no setor privado com carteira de trabalho; no setor público; no serviço militar ou servidor público estatutário; por conta própria e trabalho doméstico. Note-se, todavia, que a maior diferença percentual se situa no trabalho doméstico, onde as mulheres continuam com a maior responsabilidade desse trabalho. São 3,1% de trabalho doméstico feminino, contra 0,3% masculino, somente no ano de 2022 (Brasil, 2024).

Não obstante os avanços ao longo do século, outros dados relacionados ao mundo do trabalho apontam que ainda é urgente a superação da hierarquia de gêneros. Por exemplo, as análises da PNAD Contínua (IBGE, 2024) relativas ao mesmo período anteriormente citado revelam que quando se trata de ocupação de cargos de gerências, cargos de maior poder, as mulheres ainda estão atrás dos homens, mesmo tendo níveis de escolaridade equivalentes, ainda que tenha ocorrido crescimento lento. No ano de 2022, a ocupação de cargos de gerência pelas mulheres era de 40,1%, enquanto os homens representavam o percentual de 59,9% (Brasil, 2024).

Esses dados revelam outro problema que enfrentam as mulheres no mundo do trabalho: o chamado teto de cristal, expressão de origem espanhola utilizada para se referir ao obstáculo invisível que impede a mulher de alcançar posições mais elevadas na carreira. Nesse quesito, Ferrito (2021) explica que o teto de cristal cria

a falsa sensação de liberdade de possibilidade, como se a mulher pudesse alcançar tudo o que sua capacidade permitisse. O teto de cristal, explica Moreira (2017 *apud* Ferrito, 2021, p. 146), impede a ascensão ao mesmo tempo que mantém o discurso de igualdade de oportunidades. A mulher até é incluída na base, mas dificilmente consegue chegar ao topo.

Apesar de haver dificuldades na ascensão, o IBGE (2021) aponta que as mulheres têm escolaridade maior que a dos homens. Analisando-se a população de 25 anos ou mais com ensino superior completo, os homens representam 15,1%, ao passo que a mulher representa 19,4%. Isso revela que a ausência ou insuficiência da participação das mulheres nos extratos mais elevados das empresas não poderia estar associada a uma suposta qualificação maior dos homens em relação à das mulheres.

Ao contrário disso, esses dados traduzem que o reconhecimento e a valorização dos talentos passam por estereótipos e perspectivas machistas. É como se houvesse uma espécie de cegueira quanto às competências e habilidades ditas femininas, esclarece Ferrito (2021).

Ainda, segundo os indicadores sociais das mulheres no Brasil, a remuneração média das mulheres é de 78,9% da remuneração do homem, revelando a discrepância entre os rendimentos para o exercício de mesmas atividades (IBGE, 2024).

Ao investigar o *gap* salarial dos últimos 11 anos entre homens e mulheres, Feijó (2023) aponta que houve uma redução de 10 pontos percentuais, isso porque no 4º trimestre de 2012 o *gap* era de 33,4%, e no 4º trimestre de 2022 fechou em 23,4% – não obstante a redução, a diferença ainda permanece substancial, uma vez que a análise levou em conta indivíduos que apresentam níveis produtivos e características socioeconômicas semelhantes.

A esse respeito, é importante refletir sobre comportamentos que foram reproduzidos no seio da sociedade brasileira e que, em certa medida, contribuem para as estatísticas relacionadas à discrepância entre homens e mulheres, sobretudo porque algumas atividades são naturalizadas femininas, sendo que estas consomem o tempo da mulher, impedindo que se dedique a outros trabalhos tidos como produtivos, públicos e, portanto, remunerados. Sobre isso, vale destacar que a análise não deve ser apartada de aspectos relacionados à classe e à raça. De acordo com Saffioti (2013 *apud* Biroli, 2016, p. 720), “se as mulheres da classe dominante nunca puderam dominar os homens de sua classe, puderam, por outro lado, dispor concreta e livremente da força de trabalho de homens e mulheres da classe dominada”.

Nesse ponto, segundo Ferrito (2021, p. 64.), tanto os pequenos serviços domésticos e os de cuidado – em especial com os filhos – como a maternidade

“representam etapas da vida das mulheres nas quais a delegação de função é dificultosa”. Lembra a autora que, no Brasil, a licença-maternidade e a estabilidade da gestante se apresentam, talvez, como o único exemplo de uma política de conciliação entre a vida pessoal e a laboral. Acrescenta, ainda, que a posituação da conciliação traz o tema para a esfera pública.

Acerca disso, Bandeira (2010) destaca a importância de investimento pelo Estado em pesquisas sobre o uso do tempo, vez que estas trarão informações substancialmente úteis para a implementação de políticas públicas mais eficazes com o intuito de superar as assimetrias de gênero, o que impactaria nos usos distintos do tempo para homens e mulheres. Nesse sentido, Bandeira (2010, p. 48) afirma: “identificar a diversidade de usos do tempo praticados por homens e mulheres na esfera pública e privada implica, necessariamente, conhecer a dinâmica das relações de poder existentes entre os sexos, em outras palavras, a dinâmica da divisão sexual do trabalho”.

Dados publicados pela PNAD Contínua (IBGE, 2020) sobre outras formas de trabalho – que levam em conta afazeres domésticos, cuidado de pessoas, trabalho voluntário e produção para o próprio consumo – mostram que as mulheres ainda são as protagonistas quando o assunto é o chamado trabalho invisível não remunerado. Os estudos apontam que elas consomem cerca de 20 horas semanais nas atividades supracitadas, enquanto os homens dedicam 11 horas por semana para esses afazeres domésticos (IBGE, 2020).

Segundo a aludida pesquisa, (IBGE, 2020) 146,7 milhões de pessoas de 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos no próprio domicílio ou no de parentes, o que equivale a uma taxa de participação de 85,7%. Ao analisar os percentuais de acordo com o gênero, nota-se que 92,5% das mulheres realizaram alguma atividade de afazer doméstico, ao passo que a participação entre os homens em algumas das atividades foi de 78,6%.

Quando a análise é realizada por região, a maior diferença entre homens e mulheres é apresentada na Região Nordeste. Ao analisar o total de horas despendidas com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, verifica-se o percentual de 23,5 % de horas despendidas por adolescentes e mulheres, contra 11,8% para os homens. Por outro lado, a menor diferença ocorreu na região Centro-Oeste, onde as horas despendidas na realização de afazeres domésticos por homens foi de 10,4%, enquanto a taxa de horas despendidas na realização das mesmas tarefas pelas mulheres foi de 18,9 % (Brasil, 2024).

Sublinha-se, a esse respeito, que existe uma relação diretamente proporcional entre o nível de escolaridade e a realização de afazeres domésticos: quanto maior o nível de escolaridade, maior a taxa de participação; quanto menor o nível de

escolaridade, menor o nível de participação nessas tarefas – sobretudo entre os homens. Em 2019, a taxa de realização era de 81,9% entre aqueles homens sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, e de 90,3% entre os que tinham ensino superior completo. Isso revela o papel desempenhado pela educação quando o assunto é a superação da discrepância entre homens e mulheres no seio da sociedade brasileira.

Ainda segundo a PNAD Contínua (IBGE, 2020), em se tratando do cuidado de pessoas, há uma diferenciação de acordo com o sexo. Isso porque 36,8% das mulheres afirmaram realizar cuidados, ao passo que entre os homens essa taxa foi de 25,9%.

Na perspectiva regional, tem-se que as maiores taxas de realização da tarefa de cuidar das pessoas ocorreram entre as mulheres da região Norte, no percentual de 41,2%, enquanto a dos homens foi de 27,7%. A região Sul, por sua vez, apresentou as menores taxas entre as mulheres (35,2%). Por outro lado, foram as regiões Nordeste e Norte que apresentaram as maiores diferenças de taxas entre mulheres e homens, respectivamente, 13,7% e 13,5%. Já a região Sul apresentou a menor diferença: 9,0% (IBGE, 2020).

Os dados trazidos a lume ratificam o processo de construção social sobre a naturalização dos papéis da mulher e, por conseguinte, referendam que a divisão sexual do trabalho ainda é presente na sociedade brasileira. Não por acaso, de modo geral, as mulheres brasileiras ainda não têm uma participação equitativa no mundo do trabalho e estão sujeitas a uma dupla jornada, notadamente extenuante, que muitas vezes engendram seu empobrecimento.

Nesse sentido, vê-se que é flagrante a necessidade de implementação de políticas públicas pelo Estado para modificação desse cenário, que vem apresentando uma tímida evolução. É o que se apresentará na seção subsequente.

3 O papel do Estado e do Direito na promoção da igualdade de gênero

A Constituição da República de 1988, em seu art. 5º, estabelece a igualdade, ainda que formal, entre homens e mulheres, definindo que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. No inc. I do mesmo artigo, ela é ainda mais específica, ao consignar expressamente que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (Brasil, 1988a).

São vários os dispositivos do texto constitucional atual que buscam igualar homens e mulheres, tendo em vista que, apesar de algumas previsões semelhantes em Constituições anteriores, a mulher sempre permaneceu em situação de desigualdade.

Os anos mostraram que não basta o acolhimento constitucional da proteção à igualdade sem que a legislação ordinária acompanhe essa evolução. Verifica-se, ainda, que muitas vezes normas infraconstitucionais continham distinções odiosas de gênero, criando disparidades e falta de consenso a respeito da aplicação do princípio da isonomia.

De acordo com Silva (1998), o problema é que as Constituições do passado somente reconheciam (quando reconheciam) a igualdade jurídico-formal, sem a criação de mecanismos no ordenamento jurídico que pudessem dar efetividade ao preceito.

É certo que, hoje, parece haver algum consenso a respeito dos conceitos de isonomia e igualdade material, partindo-se da máxima aristotélica de se “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desiguam” (Aristóteles, 2003, p. 135).

O próprio Kelsen (1974) afirmou que a igualdade dos indivíduos não significa que eles devem ser tratados de maneira igual nas normas legisladas, porque seria absurdo impor os mesmos direitos a todos sem fazer quaisquer distinções, por exemplo, entre adultos e crianças, doentes e saudáveis, homens e mulheres.

Nesse aspecto, Coutinho (2000, p. 21) assevera que “a desigualdade é o reconhecimento de um direito à diferença”. Aduz, ainda, que, com o Estado do bem-estar social, “a igualdade passou a ser um valor jurídico representativo da superação ou negação das diferenças materiais entre os indivíduos”.

As análises e os dados apresentados revelam que houve avanços tímidos no que se refere à promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Por isso, as mulheres ainda anseiam pela efetividade do referido mandamento constitucional.

Deve-se acrescentar que, em decorrência das violências sofridas pela mulher ao longo dos anos, a Constituição de 1988 previu a proteção do mundo do trabalho da mulher mediante incentivos específicos, conforme seu art. 7º, XX (Brasil, 1988a). Portanto, cabe ao Estado elaborar normas cogentes que visem à não discriminação de gênero e penalizar sua ocorrência. Além disso, compete ao Estado a efetivação da igualdade material de gênero por meio de políticas públicas.

Para Silvério (2020, p. 66), a combinação dos elementos formal e material permite ao Estado “promover ações positivas que forcem uma correção automática das desigualdades geradas na sociedade”. Tais ações seriam as chamadas discriminações positivas.

Para combater as desigualdades de gênero no âmbito do mundo do trabalho e fomento a espaços diversos, Feijó (2023) relembra a importância do “desenvolvimento integrado de políticas públicas, conscientização da sociedade e ações

por parte das organizações privadas”, o que traduz a necessidade de um esforço conjunto.

As políticas afirmativas são importantes, sobretudo, porque consideram todas as violências e sujeições por que passaram as mulheres ao longo do tempo. Assim, são mecanismos e medidas por meio dos quais é possível alcançar a isonomia no âmbito das relações.

Embora se trate de uma luta que deve envolver toda a sociedade, o Estado é o grande protagonista no enfrentamento da discrepância de gêneros no mundo do trabalho, mormente porque ele dispõe de instrumentos coercitivos na possibilidade de instituir políticas públicas.

Quando os temas relacionados à conciliação da vida familiar, laboral e pessoal saem da esfera privada e são levados ao debate público, quem ganha é a sociedade, uma vez que é possível a adoção de medidas efetivas para superação das discrepâncias de gênero. Trata-se de viabilizar às mulheres espaços no mundo do trabalho e, por conseguinte, melhorar suas situações financeiras e econômicas, o que no seio de uma sociedade capitalista lhes permite condições dignas de acesso ao lazer, à especialização e, sobretudo, à mitigação da violência financeira pela qual passam algumas mulheres, em face da dependência econômica, em geral de seus maridos ou de seus companheiros. O trabalho remunerado, então, constitui a emancipação da mulher.

3.1 Uma análise da evolução histórico-normativa da busca pela igualdade de gênero

Antes de tudo, é relevante afirmar que os avanços ocorridos no âmbito jurídico em favor dos direitos das mulheres não devem ser entendidos apenas como uma modernização promovida pelo Estado deliberadamente. Isso porque a luta dos movimentos feministas e da sociedade civil são fatores primordiais na positivação de tais direitos.

De acordo com Sorj (2020 *apud* Kipnis, 2020), o movimento feminista brasileiro se deu com base no influxo de várias forças no fim dos anos 1970, mas sobretudo a partir do retorno das exiladas da Europa para o Brasil, que mantiveram contatos com as feministas na França.

A primeira fase do feminismo no Brasil, elucida Pinto (2010), teve como foco a luta pelos direitos políticos, e o nome de destaque na condução desse processo foi o de Bertha Lutz, cuja perseguição por tal direito ocorreu desde 1920 e só teve fim em 1932, quando o Código Eleitoral da época garantiu à mulher o direito de votar e ser votada.

Um dos marcos na luta das mulheres por sua emancipação do cárcere do lar foi a Revolução Industrial, no século XVIII, quando várias delas puderam trabalhar de alguma maneira fora de casa, recebendo contraprestação por sua atividade laboral. Mas essa evolução, evidentemente, não foi suficiente para equiparar a mulher ao homem, no mundo do trabalho, pois como salienta Godoy (2015), a mulher operária, embora com alguma independência financeira, não tinha um espaço social para exercer essa emancipação.

No Brasil, essa ruptura – de maneira ampla e organizada – foi tardia, quando na década de 1970 houve uma abertura maior do mercado de trabalho do país para o público feminino, representando um importante passo na busca pelo fim da dominação masculina (Godoy, 2015).

No campo normativo, o esforço para diminuir esse desequilíbrio é anterior e foi se dando gradativamente. Na Constituição de 1824, apenas o homem era considerado cidadão. A mulher não podia se candidatar a cargo público nem tinha direito a votar nas eleições (Brasil, 1824). Ela podia trabalhar em uma empresa privada, porém não lhe era permitido ingressar no funcionalismo público.

Já a Constituição de 1934 estabeleceu, pela primeira vez, o princípio da igualdade entre os sexos, proibindo diferenças salariais para um mesmo cargo em razão do gênero (Brasil, 1934). Também garantiu assistência médica e sanitária à gestante, por meio da Previdência Social.

A Constituição de 1937 (Brasil, 1937) incluiu o direito ao voto para as mulheres, ao passo que a de 1967 reduziu o prazo para a aposentadoria feminina de 35 para 30 anos (Brasil, 1967).

No entanto, foi com a Constituição da República de 1988 (Brasil, 1988a) que houve as maiores conquistas no âmbito constitucional em favor da luta das mulheres por igualdade de direitos. Além de diversas outras normas de espírito isonômico que buscavam a correção de distorções desfavoráveis às mulheres – como aquelas referentes aos direitos sociais, humanos, individuais e coletivos –, no campo do Direito do Trabalho foi firmado o princípio da isonomia, segundo o qual deve haver igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, tanto na vida civil quanto na família e no mundo do trabalho. A seguir, os principais exemplos de normas constitucionais atuais que buscam equiparar homens e mulheres.

O art. 183, § 1º, trata da usucapião especial urbana e prevê que o título de domínio e a concessão de uso serão conferidos ao homem ou à mulher, independentemente do estado civil (Brasil, 1988a).

O dispositivo constitucional previsto no art. 189, parágrafo único, dispõe sobre os beneficiários de imóveis rurais pela reforma agrária e prevê que o título

de domínio e a concessão de uso serão conferidos ao homem ou à mulher, independentemente do estado civil.

Também a norma constitucional que consta do art. 201, ao prever a pensão por morte do segurado, dispõe que ela será conferida ao homem ou à mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes. Já o art. 226, § 5º, ao abordar os direitos e deveres da sociedade conjugal, evidencia que estes serão exercidos igualmente por homens e mulheres, buscando a superação de um modelo anterior ultrapassado e baseado na sujeição da mulher ao homem. E, ainda, o art. 7º, XVIII, prevê e garante a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário (Brasil, 1988a).

Na legislação infraconstitucional, também há várias tentativas de dar efetividade ao princípio da isonomia.

Em 1962, o Estatuto da Mulher Casada aboliu a incapacidade feminina, com a revogação de várias normas discriminatórias, consagrando o livre exercício de profissão da mulher casada ao permitir que ela ingressasse no mundo do trabalho (Brasil, 1962).

Em 1977, com a Lei do Divórcio, a mulher passou a ter o direito de se divorciar e constituir outro casamento (Brasil, 1977). Com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em 1990, ficou definido que o exercício do pátrio poder seria exercido em iguais condições tanto pelo pai quanto pela mãe, com o dever de sustento sendo comum a ambos (Brasil, 1990).

O Código Civil de 2002 (Brasil, 2002) garantiu à mulher casada os mesmos direitos de seu marido, situação jurídica diferente daquela que imperava no Código Civil de 1916 (Brasil, 1916), quando a mulher era considerada submissa e inferior ao marido, o qual era figura imperial no casamento.

Especificamente no campo trabalhista, a CLT (Brasil, 1943) traz um capítulo específico acerca da proteção do trabalho da mulher, subdividido em seis seções: (i) duração da jornada de trabalho, condições de trabalho e discriminação contra a mulher – este último incluído pela Lei n. 9.799/1999 (Brasil, 1999), conforme aduzido na seção divisão do trabalho e suas repercussões; (ii) trabalho noturno; (iii) período de descanso; (iv) métodos e locais do trabalho; (v) proteção à maternidade; e (vi) penalidades. Entre as evoluções desde o início da CLT, pode-se ressaltar a revogação de artigos que proibiam a realização de trabalho noturno pela mulher e a proibição em locais insalubres e perigosos.

Além disso, é importante destacar a edição da Lei n. 9.029/1995, por meio da qual se evidenciou a rigidez em não permitir práticas discriminatórias concernentes à maternidade, ao criminalizar a exigência de testes, exames e perícias relativos ao estado de gravidez ou de esterilização, bem como a adoção de quaisquer medidas que induzam a esterilização genética ou mesmo a promoção do

controle de natalidade (Brasil, 1995). A pena prevista no caso de descumprimento é a de detenção de um a dois anos e multa. Os sujeitos passivos do crime são a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador, inclusive os dirigentes dos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta de todos os poderes da União, Estados, Municípios e Distrito Federal.

Ademais, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, em seu art. 10, II, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante até cinco meses após o parto (Brasil, 1988b).

Não obstante todas as mencionadas proteções positivadas, os dados anteriormente demonstrados sinalizam que se, por um lado, as normas foram importantes na busca pela diminuição da desigualdade, por outro, ainda se mostram insuficientes para alcançar a igualdade entre homens e mulheres. O Direito, que desempenha um papel controverso nessa conjuntura, será abordado a seguir.

3.2 O Direito como fomentador da desigualdade

Naturalmente, ao considerar desigualdade e discriminação, ambas contrárias ao que estabelece a Constituição Federal em vigor, é comum associar o Direito ao combate a essas violações, isto é, enxerga-se o ordenamento jurídico enquanto força motriz de concretização do princípio da isonomia.

Entretanto, paradoxalmente, embora o Direito tenha papel relevante na luta pela igualdade de gênero, aqui examinada sob a perspectiva das relações de trabalho, ele também desempenha função determinante em sentido contrário, dessa vez como fator de normalização e estruturação da desigualdade à qual se opõe em alguma medida.

O Direito, ao mesmo tempo que produz efeitos na sociedade, também é influenciado por ela. Assim, ao adotar o patriarcado como estrutura da sociedade, o Direito, por meio da legalidade, contribui para a naturalização e o alinhamento de desigualdades fundamentais.

A legislação, ao prever expressões normativas como “mulher honesta” ou ao normatizar a mulher enquanto mãe, cria papéis sociais para além do indivíduo. Certas normas acabam por naturalizar as estruturas patriarcais, em vez de combatê-las. Em grande parte, isso se deve à sub-representação feminina no espaço político, implicando a invisibilização das perspectivas das mulheres no processo democrático (Ferrito, 2021).

O Direito do Trabalho, inicialmente, por meio de regulações perfilhadas por paternalismo, contribuiu para a criação da figura da trabalhadora com gênero, carente de proteção e regimentos especiais, mostrando-se diferente e até mesmo imperfeita (Gosdal, 2003).

Foi o Direito que construiu a mulher como uma figura sem força física para qualquer serviço, ou moralmente débil, que deveria ficar em casa à noite, proibindo-lhe o trabalho noturno (Ferrito, 2021), como mencionado no tópico anterior. Seja por meio da linguagem, seja por meio de sua força cogente, o Direito atribui significações ao que é ser mulher, à forma como deve ser a mulher, inclusive ao modo como o mundo deve encarar os corpos femininos, já estigmatizados (Duke; Prando, 2016).

Como consequência dessas diferenciações, quando o Direito atribui significados e consequências jurídicas em razão do gênero, fundamentando essas distinções de acordo com o sexo, acaba tornando-as naturais e biológicas, ou seja, invisíveis e imutáveis. Um exemplo é o art. 373-A, VI, da CLT (Brasil, 1943), que afirma ser vedada a realização de revistas íntimas em empregadas ou funcionárias, em clara distinção sobre as regras destinadas a homens e mulheres no ambiente de trabalho. O seu objetivo era a proteção das mulheres, vítimas de assédio sexual, mas acabou criando uma diferenciação conforme o gênero, ao fomentar uma visão segundo a qual a revista íntima ou o assédio são “um problema das mulheres, e não do mundo do trabalho, colocando aquelas como elementos que desestabilizam o ambiente do trabalho” (Ferrito, 2021).

Também existem aquelas normas que, embora deveriam ser aplicadas a todo e qualquer trabalhador, uma vez que se destinam a tornar o ambiente de trabalho adequado, foram direcionadas à mulher, vista pelo Direito como indivíduo mais frágil, fortalecendo então o imaginário social segundo o qual a distinção entre homens e mulheres sinalizaria que o labor destas é mais oneroso ao empregador (Ferrito, 2021).

A diferenciação entre os efeitos da maternidade e da paternidade é mais uma demonstração de como o Direito não apenas cria cisões, mas também as reproduz, estruturando desigualdades. O Direito naturaliza o lugar da mulher como cuidadora e pilar da família, exigindo mais tempo para cuidar de um filho, que não foi gerado apenas por ela. Em contrapartida, o homem é visto como provedor, e por isso precisa de menos tempo de licença, já que seu papel é priorizar o trabalho em detrimento da paternidade, opção que nunca foi oferecida à mulher.

Embora a maternidade e a paternidade sejam valoradas culturalmente de maneira distinta, o que se questiona é a valoração jurídica diferenciada para o mesmo fato jurídico: o nascimento do filho (Ferrito, 2021).

À primeira vista, pode parecer que se pretender a mera extensão aos homens de benefícios, licenças e afastamentos concedidos às mulheres. No entanto, pretende-se alterar o paradigma de tutela, reconhecendo que paternidade e maternidade têm o mesmo fato gerador: o nascimento do filho. Embora o parto

e a amamentação impliquem (sic) atividades monopolizadas pelas mulheres, a maternidade não se resume toda a essas funções (Ferrito, 2021).

Ainda assim, se por um lado o Direito não deve fazer distinções onde elas não existem, por outro também não deveria ignorar as diferenças onde elas existem, pois isso pode reforçá-las.

Fato é que o senso comum adota a premissa de que o Direito parte de um ponto supostamente neutro, cujo destinatário seria um sujeito universal (Ferrito, 2021). Todavia, não apenas inexistente sujeito universal, como o modelo escolhido parte de um lugar bem definido. Essa igualdade formal, fruto da assunção de um paradigma pretensamente universal, se corrompe ao eleger como parâmetro abstrato: masculino, branco, europeu, cristão, heterossexual, burguês e proprietário (Rios, 2012).

Se o parâmetro é masculino, então o Direito passa a regular a mulher em partes, como esposa, mãe e doméstica, mas sem levar em conta sua perspectiva. Desse modo, tanto reflete a sociedade patriarcal, por ele regulada, quanto participa ativamente do sistema de dominação masculina (Santos, 2016).

A suposta neutralidade da norma, que se pretende universal e aplicável a todo tipo de trabalhador, sem levar em conta suas particularidades, pressupondo que todos dispõem do mesmo arranjo de tempo, revela-se discriminatória. Isso ocorre porque o arranjo social vigente é evidentemente desigual, com a mulher, em regra, dispendendo de menos tempo e mais responsabilidades nas tarefas domésticas.

Assim, as regras que não levam em conta esse tipo de características passam a servir de barreiras às trabalhadoras, porque, sob o pretexto da universalidade, cristalizam as vantagens competitivas dos homens, que são anteriores à edição da própria norma, naturalizando condições desiguais de competição no mundo do trabalho.

Portanto, é premente a modificação dessa perspectiva masculina na edição de leis e na promoção de políticas públicas em uma sociedade que pretende a igualdade de gênero. É preciso reconhecer, em certa medida, a masculinidade do ordenamento jurídico, uma vez que foi pensado com base em uma visão masculina, mesmo porque foi constituído e executado majoritariamente por homens, de modo que estes figuram como a grande régua do discurso jurídico.

A saída apontada no que se refere a essa discriminação estrutural, segundo Chacartegui Jávega (2006), tem a ver com a noção de transversalidade de gênero, princípio que se preocupa com as repercussões das medidas adotadas, tanto em mulheres quanto nos homens. Isso porque como o Direito adota a universalidade como exigência da igualdade, com a pretensão de que a lei seja aplicada de maneira igual para todos os sujeitos, acaba por desconsiderar distinções relevantes entre

os indivíduos, influenciando assim o resultado alcançado pela aplicação da norma (Ferrito, 2021).

O princípio da transversalidade evidencia a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero nos processos de definição de objetivos e metas, incluindo a igualdade de gênero em todas as políticas, etapas e atores integrantes dos processos de adoção de políticas públicas e de tomada de decisões (Conde-Pumpido Tourón, 2007).

4 A necessidade de superação da hierarquia de gênero nas relações de trabalho: possíveis soluções

Embora a superação das desigualdades esteja relacionada a um influxo de forças, neste artigo, a sugestão de medidas, para esse fim, toma por insígnia o papel do Estado nesse processo de evolução do tecido social, uma vez que se trata de um agente munido de forças capazes de estimular mudanças no âmbito das relações de trabalho por meio de políticas públicas e outros incentivos de natureza econômica.

A esse respeito, Silvério (2020, p. 62) ressalta que: “caberia ao Estado intervir quando necessário, incentivando e promovendo a igualdade de gênero no trabalho através de leis protetivas que não prejudiquem a economia, não ofendam a livre iniciativa e, por suposto, acabem criando discriminação invertida”.

O Estado assume um papel de destaque, já que é por meio dele que se pode implementar medidas com força de lei, atreladas às sanções. Além disso, oferece incentivos econômico-financeiros para a prática de medidas e comportamentos, o que no âmbito de um sistema econômico capitalista é fundamental para motivação dos atores e atrizes que movimentam o tecido social.

Cabe ao Estado, ainda, a importante função de fomentar a igualdade de gênero, direta ou indiretamente. O primeiro caso, lembra Silvério (2020, p. 67), “ocorre quando o tratamento diferenciado é destinado a uma pessoa ou grupo, apenas pela simples razão de pertencimento a uma categoria social diversa”. A discriminação indireta, por sua vez, se dá por meio de “critérios estabelecidos pelos padrões institucionais de desigualdades” (Silvério, 2020, p. 67), sendo as ações afirmativas a maneira mais comum de manifestar a discriminação indireta.

Nesse aspecto, Silvério (2020, p. 62) declara que, para Organização Internacional do Trabalho (OIT), “um dos caminhos para diminuir o impacto da discriminação de gênero setorial é investir em ações de inserção de mulheres em setores onde a predominância é a masculina e vice-versa”. Elucida que essa política seria tratada na base escolar, na qual ocorre a formação dos indivíduos. Dessa maneira, seria possível mitigar os riscos de as próximas gerações serem socializadas com

determinados estigmas sociais.

A OIT (2016) destaca que países como Alemanha, Dinamarca, Finlândia, entre outros, já investem em iniciativas de combate a estereótipos de gênero no trabalho, apostando em programas escolares, tanto para meninas como para meninos, incentivando jovens a participar e acompanhar de perto as profissões que não são de predominância do gênero ao qual pertencem.

A orientação parece se conformar às observações de Bourdieu (2021), quando de seu estudo etnográfico na região da Cabília, Argélia. De acordo com essas observações, a superação da dominação do homem sobre a mulher se daria também a partir de um processo de re-historicização, ou seja, um processo de reconstrução e reaprendizagem dos significados construídos socialmente acerca da posição e do papel da mulher.

É fundamental o trabalho na raiz do problema, por meio da educação, pois as escolas são reprodutoras de comportamentos. Para tanto, serão necessárias políticas públicas de médio e longo prazo para que sejam observadas mudanças.

Igualmente importante é a implementação de medidas paliativas, com efeitos imediatos, a fim de mitigar, em alguma medida, os efeitos da divisão sexual do trabalho, o qual permite aos homens sobrepujarem as mulheres, sobretudo ao criarem uma hierarquia de valorização dos trabalhos ditos masculinos e femininos. Dessa forma, sugere-se a elaboração de política pública no sentido de aumentar os salários das profissões, nas quais as mulheres são mais numerosas, como no caso de enfermeiras, professoras, cuidadoras e secretárias.

Outra ferramenta quando se trata de conciliação entre a vida laboral, doméstica e pessoal, para mitigar as desvantagens às quais as mulheres foram/estão sujeitas, seria a construção de creches e escolas em tempo integral. Nesse caso, o Estado contribuiria indiretamente para a redução da desigualdade de gênero, na vertente uso dos tempos.

Ademais, cita-se a criação de incentivos fiscais para as empresas que mantiverem equivalentes, em seu quadro funcional, os quantitativos de homens e mulheres, garantindo a participação feminina de maneira equânime nos cargos de decisão das empresas. Menciona-se, ainda, a instrumentalização dos órgãos fiscalizadores, para que façam cumprir as normas cogentes relacionadas ao tema.

Igualmente importante, sob a perspectiva do Direito, é a luta pela inserção de mulheres nos espaços de decisão política e de criação de leis, uma vez que isso iniciaria um processo de normatização e aplicação de leis com base na perspectiva feminina, o que seria um divisor de águas para superar as críticas ao papel do Direito mencionadas por Ferrito (2021).

Tais sugestões, vale dizer, são apenas exemplificativas, uma vez que não têm

a pretensão de esgotar todas as possíveis frentes de atuação do Estado nessa seara, o que ainda assim seria insuficiente, pois, como já se viu, a problemática tratada ao longo deste texto é bem mais complexa e profunda, de modo que uma solução definitiva, se houvesse, confundir-se-ia com a refundação do próprio Estado, que já é estruturalmente constituído com o DNA do patriarcado.

Considerações finais

A hipótese trabalhada neste artigo foi a existência de desigualdade de gênero no mundo do trabalho, com a omissão estatal desempenhando um papel relevante nesse contexto.

O estudo se propôs a abordar o papel do Estado na edição de normas e na promoção de políticas públicas com o objetivo de mitigar as barreiras e os obstáculos na busca pela igualdade entre os gêneros nas relações trabalhistas.

As pesquisas sociais realizadas pelo IBGE e mencionadas ao longo deste texto, no que se refere à participação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, comprovam que, de fato, essa desigualdade existe. Isso pois, embora as mulheres apresentem formação superior à dos homens, mesmo assim ocupam os cargos estratégicos nas empresas em menor proporção.

Quando o assunto é a realização dos afazeres domésticos, ainda é considerável a diferença entre os sexos. Com relação ao cuidado de pessoas em seu domicílio, um trabalho que não é remunerado, a desigualdade também existe, constituindo mais uma barreira para que as mulheres se dediquem ao trabalho na esfera pública – sem contar a dupla jornada a que elas são submetidas.

Ao longo desta pesquisa, entretanto, verificou-se que o papel do Estado como solucionador do problema talvez tenha sido superestimado.

Inicialmente, a abordagem da teoria da dominação masculina, de Pierre Bourdieu, expressa que a construção da condição feminina perante o homem nem sempre se dá de maneira ostensiva, mas, antes, ocorre por meio daquilo que o autor denomina violência simbólica. Essa violência é erigida sob a sexualização dos corpos e das coisas, inserindo a mulher em um contexto negativo por meio de símbolos e reprodução de comportamentos por instituições como educação, família, religião, Estado e empresas do mundo corporativo, os quais visam à naturalização da dominação do homem.

A diferença biológica entre os sexos é utilizada como justificativa natural de uma diferença que é construída socialmente entre os gêneros e, sobretudo, da divisão social do trabalho. Por fim, Bourdieu desvela que a dominação não é biológica, mas sim uma construção arbitrária do biológico, a qual fundamenta as

divisões sexuais aparentemente espontâneas, sustentando que há mecanismos que contribuem, supostamente de maneira velada, para a exclusão feminina.

A divisão sexual do trabalho, por sua vez, evidencia como foi construída historicamente uma imagem da mulher como sujeito menos capaz e mais suscetível à exploração e aos abusos nas relações de trabalho. É uma das faces da relação entre gêneros e fator preponderante na separação das atividades consideradas femininas e masculinas, porque reproduz a lógica de naturalizar e biologizar características e comportamentos, ao mesmo tempo que hierarquiza o trabalho, valorando aquele no qual se empregam habilidades tomadas como masculinas. Enquanto os homens eram designados à esfera produtiva, a mulher sempre foi relacionada ao papel reprodutivo e de cuidadora, ambos restritos à esfera privada.

As consequências da desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho são percebidas até hoje, manifestando-se por meio de estereótipos de gênero que associam homens e mulheres a determinadas funções. Além disso, as mulheres enfrentam acesso limitado a certos espaços, especialmente aqueles de prestígio, poder e melhor remuneração, historicamente reservados aos homens.

Como se viu, diversas normas foram editadas ao longo dos anos, e várias Constituições incluíram previsões com pretensões aparentemente igualitárias. Entretanto, os dados extraídos da PNAD Contínua 2023 mostram a permanência de diferenças salariais entre homens e mulheres, mesmo com níveis equivalentes de escolaridade e função, o que, em tese, revela a necessidade de editar normas mais efetivas e intensificar as ações dos órgãos fiscalizadores.

Ocorre que, ao analisar o papel do Estado e o do Direito na promoção da igualdade de gênero, esta pesquisa se deparou com o seguinte paradoxo: embora o Direito tenha papel relevante na luta pela igualdade de gênero, aqui examinada sob a perspectiva das relações de trabalho, ele também desempenha função determinante em sentido contrário, dessa vez como fator de normalização e estruturação da desigualdade à qual se opõe em alguma medida. Não se pode esquecer que o Estado foi fundado em bases patriarcais, com predominância do masculino e uma decisiva rejeição da mulher a um papel coadjuvante na feitura de leis e de decisão dos rumos estatais.

Para a superação da hierarquia de gênero nas relações de trabalho, o Estado deve assumir o papel de fomentador de políticas públicas que busquem a mitigação do cenário atual. Mitigação porque, como se pode firmar, não há aqui a pretensão de esgotar todas as possíveis frentes de atuação do Estado nessa seara, o que ainda assim seria insuficiente, porque a problemática tratada ao longo do texto é bem mais complexa e profunda, de modo que uma solução definitiva, se houvesse, confundir-se-ia com a refundação do próprio Estado, que já é estruturalmente constituído com o DNA do patriarcado.

Uma outra saída, aparentemente efetiva, embora limitada, passa pelo conceito de transversalidade de gênero, que reside na preocupação das repercussões, tanto das normas quanto das políticas públicas, para homens e mulheres. Seria incluir a perspectiva de gênero nos processos de decisão, incorporando a igualdade de gênero em todas as políticas, etapas e a participação de atores integrantes dos processos de adoção de políticas públicas e de tomada de decisões.

Também é preciso constranger as instituições que ratificam essa dominação masculina, por meio do processo de re-historicização mencionado por Bourdieu, para que os conceitos e comportamentos apreendidos inconscientemente sejam corrigidos e a mulher deixe de ter seus direitos e garantias vilipendiados no mundo do trabalho.

Referências

ALMEIDA, L. R. S. Pierre Bourdieu: a transformação social no contexto de “A reprodução”. *Revista Inter Ação*, Goiânia, v. 30, n. 1, p. 139-155, 2005. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/interacao/article/view/1291>. Acesso em: 5 nov. 2024.

ARAÚJO, F. M. B.; ALVES, E. M.; CRUZ, M. P. Algumas reflexões em torno dos conceitos de campo e de *habitus* na obra de Pierre Bourdieu. *Revista Perspectivas da Ciência e Tecnologia*, Nilópolis, v. 1, n. 1, p. 31-40, 2009. Disponível em: <https://revistascientificas.ifrj.edu.br/index.php/revistapct/article/download/14/1898>. Acesso em: 5 nov. 2024.

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2003.

BANDEIRA, L. Importância e motivações do Estado brasileiro para pesquisas de uso do tempo no campo de gênero. *Revista Econômica*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 47-63, jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaeconomica/issue/view/1822>. Acesso em: 5 nov. 2024.

BEAUVOIR, S. de. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BIROLI, F. Divisão sexual do trabalho e democracia. *Dados*, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 719-754, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/00115258201690>. Acesso em: 5 nov. 2024.

BOURDIEU, P. *Meditações pascalianas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, P. *A dominação masculina*. 19. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

BRANDÃO, Z. Operando com conceitos: com e para além de Bourdieu. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 227-241, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/Wh3V3GH79HTWmJg3SsDdDQy/?format=pdf&clang=pt>. Acesso em: 17 maio 2023.

BRASIL. [Constituição (1824)]. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25 mar. 1824. *Coleção de Leis do Império do Brasil – 1824*, Rio de Janeiro, p. 7 v. 1, 22 abr. 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 17 maio 2023.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 133, 5 jan. 1916. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. [Constituição (1934)]. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 11 nov. 2024.

BRASIL. [Constituição (1937)]. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 10 nov. 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 17 maio 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, RJ, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 9125, 3 set. 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. [Constituição (1967)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Constituição da República de 1967. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 24 jan. 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969. Emenda à Constituição da República Federativa do Brasil de 24 de janeiro de 1967. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 8865, 20 out. 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 6.515, de 26 de dezembro de 1977. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 17953, 27 dez. 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6515.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 125, n. 192, p. 1-2, 5 out. 1988a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 out. 2024.

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 5 out. 1988b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-norma-atualizada-pl.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 128, n. 135, p. 13563, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 133, n. 73, p. 5361, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 5 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras

providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 137, n. 100, p. 1, 27 maio 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 8 nov. 2024.

BRASIL. Ministério das Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher*, Brasília, DF, ano VII, abr. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero/raseam/ministeriodasmulheres-obig-raseam-2024.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2024.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C. Tiempo de trabajo, racionalidad horaria y género: un análisis en el contexto europeo. *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, Barcelona, ano 22, n. 2, p. 1201-1223, 2006.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T. La maternidad y la conciliación familiar, dentro de la tutela de la igualdad. In: CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M. T. *Trabajo y familia en la jurisdicción social*: conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2007. p. 17-46.

COUTINHO, A. R. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 34, p. 13-34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826/1522>. Acesso em: 5 nov. 2024.

DEL PRIORE, M. (org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 1997.

DUQUE, A. P.; PRANDO, C. C. de M. Direito como tecnologia de gênero: a tortura contra as mulheres nos inquéritos militares (1964-1979). *Universitas JUS*, Brasília, v. 27, n. 2, p. 57-65, 2016. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/jus/article/view/4239>. Acesso em: 5 nov. 2024.

FERRITO, B. *Direito e desigualdade*: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

FEIJÓ, J. Diferenças de gênero no mercado de trabalho. *Blog do IBRE*, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/diferencas-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 5 nov. 2024.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. *Mulheres, trabalho e família*. São Paulo: FCC, 2007. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php>. Acesso em: 25 nov. 2024.

GANDRA, A. IBGE: mulher tem peso importante no chamado “trabalho invisível”. *Agência Brasil*, 4 jun. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>. Acesso em: 5 nov. 2024.

GODOY, S. M. *A mulher e o Direito do Trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade*. São Paulo: Boreal, 2015.

GOSDAL, T. C. *Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no Direito do Trabalho*. Curitiba: Genesis, 2003.

HIRATA, H. Divisão, relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. *Em Aberto*, Brasília, ano 15, n. 65, p. 39-49, jan./mar. 1995. Disponível em: <https://emaberto.inep.gov.br/ojs3/index.php/emaberto/article/view/2316>. Acesso em: 5 nov. 2024.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>. Acesso em: 5 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. *Agência IBGE Notícias*, 4 jun. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 25 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 25 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 25 nov. 2024.

JACOBI, T.; SCHWEERS, D. Justice, interrupted: the effect of gender, ideology and seniority at Supreme Court oral arguments. *Northwestern Law & Econ Research Paper*, Rochester, n. 17, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2933016>. Acesso em: 5 nov. 2024.

KELSEN, H. *Teoria pura do Direito*. Coimbra: Arménio Amado, 1974.

KIPNIS, B. Direitos das mulheres: as lutas dos movimentos feministas desde a redemocratização e seus resultados. *Fundação FHC*, 19 maio 2020. Disponível em: https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/direito-das-mulheres/?psafe_param=1&gclid=Cj0KCQjw1rqkBhCTARIsAAHz7K2aJnJxtbzUalhXbAD1wdfSqs5_1H95Bl7-sT-97yCT6emWvVBTOccaAqdFEALw_wcB. Acesso em: 5 nov. 2024.

MACEDO, C. V. *Diferenciação ocupacional e salarial do operariado feminino "vis-a-vis": o masculino na indústria brasileira*. 1985. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1985.

MOREIRA, A. J. *O que é discriminação?* Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito; Justificando, 2017.

MULHERES, trabalho e família. *Fundação Carlos Chagas*, 2007. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie2.php?area=series>. Acesso em: 28 maio 2023.

OLIVEIRA, A. de L. *Reflexos da violência simbólica no mercado de trabalho: desigualdades de gênero*. 2022. Dissertação (Mestrado em Educação Sexual) – Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2022. Disponível em: https://agendapos.fclar.unesp.br/agenda-pos/educacao_sexual/5819.pdf. Acesso em: 5 nov. 2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las mujeres en el trabajo: Tendencias*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2016. 149 p. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_483214.pdf. Acesso em: 8 nov. 2024.

PERROT, M. *As mulheres ou o silêncio da história*. Bauru: EDUSC, 2005.

PINTO, C.R.J. Feminismo, história e poder. *Revista de Sociologia e Política*, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsocp/a/GW9TMRsYgQNzxNjZNcSBf5r/?lang=pt>. Acesso em: 18 nov. 2024.

RIOS, R. R. O direito da antidiscriminação e a tensão entre o direito à diferença e o direito geral de igualdade. *Direitos Fundamentais e Justiça*, Belo Horizonte, ano 6, n. 1, p. 169-177, jan./mar. 2012. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3990032/mod_resource/content/1/rios%20rapp%20tesao%20igualdade%20diferenc%CC%A7a.pdf. Acesso em: 15 jun. 2023.

SAFFIOTI, H. *Emprego doméstico e capitalismo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Avenir, 1979.

SAFFIOTI, H. *A Mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SANTOS, M. F. *A importância da diversidade de gênero nos Tribunais Superiores Brasileiros: o princípio da imparcialidade forte a partir da standopoint theory*. 2016. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/31328/31328.PDF>. Acesso em: 5 nov. 2024.

SILVA, G. M. *Mercado como construções sociais: divisão do trabalho, organização e estrutura social de um mercado em território municipal*. 2010. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/VCSA-874G-MS>. Acesso em: 5 nov. 2024.

SILVA, J. A. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVÉRIO, V. S. *A proteção do trabalho da mulher como direito fundamental: igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação*. Curitiba: CRV, 2020.

SOUSA, L. P. D.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>. Acesso em: 5 nov. 2024.

WANDERLLI, L. V. O combate às condutas discriminatórias no Direito do Trabalho. In: RAMOS FILHO, W.; GOSDAL, T. C.; WANDERLLI, L. V. (org.). *Trabalho e Direito: estudos contra a discriminação e o patriarcalismo*. Bauru: Canal 6, 2013. p. 117-174.