



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS

ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO

NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA

COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

ARTIGO CIENTÍFICO

O PROGRESSO DAS MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO

A LUTA PELA IGUALDADE MATERIAL

ORIENTADO: MURILO NAVES PRADO

ORIENTADOR: PROF. MS. ERNESTO MARTIM S. DUNCK

GOIÂNIA

2021

MURILO NAVES PRADO

O PROGRESSO DAS MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO
A LUTA PELA IGUALDADE MATERIAL

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador: MS. Ernesto Martim S. Dunck.

GOIÂNIA
2021

**O PROGRESSO DAS MULHERES NO DIREITO DO
TRABALHO**

A LUTA PELA IGUALDADE MATERIAL

Data da Defesa: _____ de _____ de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ernesto Martim S. Dunck

Nota

Prof.^a Pamôra Mariz Silva de F. Cordeiro

Nota

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, todos me apoiaram e sempre me ofereceram todo o suporte necessário, vocês são a origem de toda a minha força e motivação.

Agradeço a Deus, por ser tão bondoso e generoso comigo e com todos ao meu redor, por me fazer mais forte quando me senti incapaz, por me fazer corajoso quando estava desencorajado.

Agradeço à minha amada mãe, mulher que sempre confiou em mim e me deu tanto amor. Agradeço ao meu querido pai, que sempre me apoiou e foi meu exemplo. Assim como ao Fernando, meu irmão, Danielli Prado, Renato César e Vanessa Naves, que sempre me apoiaram, vocês fazem com que eu me sinta especial e amado. Quero ser para as pessoas ao meu redor, o que vocês representam na minha vida.

Agradeço aos meus amigos, por todo o apoio e colaboração.

Agradeço ao meu Orientador, Professor Ernesto Martim S. Dunck, por todos os ensinamentos e pela paciência, pois demonstrou compromisso e respeito para com toda a turma.

Agradeço aos demais professores, que sempre se fizeram tão atenciosos e solícitos com a minha pessoa, vocês me fizeram apto a lutar pela justiça.

Por derradeiro, agradeço a todos aqueles que ofereceram a oportunidade de estagiar durante a faculdade. Foi muito importante na minha formação.

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à toda a minha família, principalmente, aos meus pais, Renata Naves Valadares Ribeiro e Breno Augusto de Oliveira Prado.

EPIGRAFE

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”. Martin Luther King

SUMÁRIO

RESUMO	8
INTRODUÇÃO	9
1. DOS DIREITOS DAS MULHERES	11
1.1 CONTEXTO HISTÓRICO.....	11
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	13
1.3 SURGIMENTO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	16
2. DA DOMINAÇÃO SOCIAL NO BRASIL	18
2.1 FORMAS DE DOMINAÇÃO.....	18
2.2 DA DISCRIMINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	20
2.3 DA BUSCA PELO RECONHECIMENTO.....	25
2.4 DO RECONHECIMENTO DOS GÊNEROS.....	25
3. MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO	26
3.1 DISCRIMINAÇÕES POSITIVAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO.....	26
3.1 DIREITOS SOCIAIS E ATUAÇÃO DO ESTADO.....	28
3.2 REFLEXÃO SOBRE IGUALDADE E JUSTIÇA.....	30
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	36

O PROGRESSO DAS MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO

A LUTA PELA IGUALDADE MATERIAL

RESUMO

Murilo Naves Prado¹

O presente Trabalho de Curso pretende analisar alguns obstáculos enfrentados pelas mulheres, ao se tratar do contexto histórico brasileiro, pontuando as principais conquistas femininas, bem como, compreender as formas de dominação que estão presentes no âmbito social, além de destacar aspectos sobre a busca pelo reconhecimento dos gêneros. Ademais, serão pontuadas as consequências das discriminações positivas, juntamente do esclarecimento sobre os direitos sociais e a atuação do Estado. Por fim, haverá uma reflexão sobre a disparidade entre a igualdade material e a igualdade substancial, com um olhar crítico sob o ordenamento jurídico brasileiro, seguido de possíveis medidas que aproximam a sociedade e a igualdade material.

Palavras-chaves: mulheres, Direito do Trabalho, discriminação no mercado de trabalho, igualdade formal e igualdade material.

¹ Acadêmico do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás

INTRODUÇÃO

Inicialmente, importa ressaltar que o objetivo principal deste trabalho é estudar sobre a posição social da mulher no âmbito laboral, a fim de compreender, historicamente, a evolução e o progresso das mulheres dentro do Direito do Trabalho. Assim, será observado a real importância da elucidação da busca pela igualdade substancial e valorização do sexo feminino.

O interesse pelo tema aumentou fortemente com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, pois o tema ganhou enorme atenção através de algumas mudanças, advindas da reforma trabalhista, que na Consolidação das Leis do Trabalho foram revogadas. Desse modo, é razoável notar o quão distante a sociedade brasileira está na busca pela igualdade material.

Tendo isso em vista, é de suma necessidade o estudo dos direitos das mulheres na área do Direito do Trabalho, além de conhecer e entender o progresso histórico, a força ideológica e a conscientização de tantas conquistas. Visando a preservação e o avanço de uma expansão tão importante dentro das condições jurídicas e sociais.

Portanto, serão abordados quais foram as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres até a conquista da igualdade formal dentro do Direito do Trabalho, assim como se a igualdade se faz presente, de fato, no ordenamento jurídico brasileiro. Assim como, será apresentada uma reflexão entre a igualdade formal e a igualdade material, pontuando alguns dos principais avanços na questão da igualdade entre os gêneros e, por fim, se a igualdade material é alcançável ou somente uma utopia.

Em relação à estrutura, este Artigo Científico está dividido em três seções. Serão utilizadas pesquisas teóricas sobre a temática abordada, com o intuito de compreender todo histórico de desenvolvimento e garantir novas abordagens sobre o tema em comento, além da pesquisa bibliográfica, assim como a utilização de senso dedutivo, baseado em fatos históricos.

A pesquisa bibliográfica será de suma importância para o desenvolvimento teórico, uma vez que é indispensável. Outrossim, o senso dedutivo consistirá na compreensão de todo o progresso evolutivo legal relacionado ao direito das mulheres, a fim de entender quantas conquistas o sexo feminino já alcançou e se ainda é possível desfrutarem de mais avanços dentro do ordenamento jurídico.

Um dos objetivos do trabalho é esclarecer quais foram as principais dificuldades que as mulheres enfrentaram antes de apresentarem, de fato, direitos mais próximos da igualdade perante os homens? O sexo feminino e o sexo masculino dispõem dos mesmos direitos e deveres na prática ou isso existe somente no ordenamento jurídico?

E, por último, mas não menos importante, compreender se a sociedade brasileira obteve muito progresso em relação à igualdade de gêneros e, no caso da resposta afirmativa, se é possível alcançar a igualdade material.

A Seção I trata sobre o desenvolvimento das mulheres no ordenamento jurídico, tendo como prioridade o Direito do Trabalho, dessa forma, primordialmente, é feita uma análise do contexto histórico, seguido por uma abordagem sobre a evolução histórica e, então, sobre o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Seção II, primeiramente apresenta as formas de dominação presentes na sociedade brasileira, seguido pela discriminação presente no mercado e no direito do trabalho.

A Seção III começa com uma abordagem sobre as discriminações positivas no ordenamento jurídico brasileiro, em seguida, aborda o tema dos direitos sociais e a atuação do Estado e, por último, apresenta uma reflexão sobre a igualdade e justiça partindo dos seus conceitos.

Por fim, ressalva-se que a pesquisa tem como propósito o melhor entendimento acerca do tema, limitando-se aos objetivos propostos.

1. DOS DIREITOS DAS MULHERES

1.1 Contexto Histórico

Ao longo da história do Brasil, o sexo feminino obteve inúmeras conquistas, tanto pela sociedade, quanto pelo seu grupo em específico. Entretanto, o início dessa jornada foi bastante árduo e conturbado, principalmente quando se tem em consideração como as mulheres eram vistas e tratadas perante o povo brasileiro, considerada uma sociedade com valores patriarcais.

Importa destacar que a palavra “*pater*” é o que origina o termo “patriarcal”, essas palavras tratam o homem como personagem preponderante na organização da sociedade, sendo assim, era comum que o patriarca dominasse dentro das suas atividades no contexto social, exercendo domínio sobre sua mulher, seus filhos e entre outros.

É importante destacar o contexto histórico social brasileiro, a fim de melhor entendimento geral. As mulheres tiveram, por muitos anos, seus direitos e poderes negligenciados perante a sociedade brasileira e, também, pelos poderes Judiciário e Legislativo do Brasil. Neste prisma, Priore (2000, p. 9) em seu livro “Mulheres no Brasil Colonial” discorre sobre o tema em comento:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores, acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário.

É inegável que as mulheres foram tidas como inferiores na sociedade patriarcal, sendo muitas vezes desvalorizadas, a ponto de não possuírem os mesmos direitos e, por muitas vezes, a mesma dignidade que os homens.

O Código Civil de 1916 reconheceu ao homem o papel de chefe legítimo da família, já as mulheres foram designadas como responsáveis pelos afazeres domésticos, pela coesão familiar e pela educação dos filhos. Partindo dessa

perspectiva, fica evidente que o sexo masculino foi enaltecido quanto ao sexo feminino, isso pela discrepância de atribuições dos homens para com as mulheres. Assim, o gênero feminino teve sua vida política e social desconsiderada, tornando totalmente inobservada sua representatividade de direitos.

Vale ressaltar que nas democracias indiretas, o direito ao voto pode ser considerado um dos direitos mais importantes ao cidadão, afinal, esse direito permite que a pessoa possa exercer sua cidadania dentro do processo político. Este direito confere à pessoa a capacidade eleitoral ativa e passiva, podendo participar das eleições como eleitor ou como candidato. No Brasil, o voto feminino só foi permitido através do Código Eleitoral em fevereiro de 1932 (Decreto nº. 21.076).

Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa define a palavra desigualdade como falta de equilíbrio, disparidade ou sem regularidade, desnivelamento. Esse é um termo que retrata bem a relação entre os direitos detidos por ambos os sexos, se tratando do ponto de vista histórico.

Todavia, assim como a enorme maioria dos aspectos na nossa sociedade tiveram uma forte evolução dentro do âmbito jurídico, a figura da mulher também alcançou avanços nos seus direitos, deveres e garantias. A Constituição Federal de 1932, abandonou a postura patriarcal adotada anteriormente e designou, de forma mais adequada e igualitária, direitos e garantias individuais para cônjuges, independentemente de serem homens ou mulheres.

Na Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil do ano de 1934 podemos perceber uma nova forma de tratamento às mulheres. Vejamos o que é estabelecido no artigo 113º da Constituição mencionada:

Art. 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: 1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas.

A Lei suprema do Brasil de 1988 gerou mudanças na organização social. Principalmente ao analisar o Título II da Constituição mencionada, que tem por título

– DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS; no Capítulo I – DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS; vejamos o que estabelece o artigo 5º da Constituição Federal de 1988:

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;

Desse modo, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, reconheceu ambos os sexos como iguais em direitos e obrigações, garantindo direitos e garantias fundamentais a todos que residirem no País. Portanto, fica completamente explícito o quanto o papel das mulheres na sociedade mudou desde o Código Civil de 1916 até a Carta Constitucional vigente atualmente.

1.2 Evolução Histórica

No passado, as mulheres foram vistas, por muitos anos, apenas como pessoas designadas a responsabilidades domésticas, tendo suas funções e deveres voltados especificamente para essa área. Porém, à medida que o sexo feminino começou a desempenhar outras formas de trabalho, elas foram conquistando mais espaço dentro do âmbito social. Assim, foi possível adquirir mais autonomia, liberdade e independência. Mas era possível pontuar alguns fatores que dificultaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, a eminente desigualdade material entre os sexos era um dos fatores.

A sociedade compreendia os homens como genitores dos lares brasileiros, sendo deles o dever de prover condições para seus respectivos lares. Dessa maneira, existia o entendimento de que homens e mulheres tinham papéis pré-estabelecidos, eles responsáveis por prover o lar e elas responsáveis pela coesão familiar.

É necessário entender que a mulher teve algumas fases dentro do ramo do Direito do Trabalho, a primeira dessas fases foi a de exclusão, tendo sua duração até o ano de 1917, quando foi elaborada a primeira lei voltada para proteger as mulheres no mercado de trabalho. Ou seja, o direito trabalhista não reconhecia direitos voltados,

especialmente, ao trabalho feminino, isso é compreensível naquele contexto, vez que elas não tinham como função trabalhar para prover sustento.

Todavia, elas se inseriram no mercado, sem que houvesse amparo legal, de maneira que eram exploradas, recebendo salários inferiores ao sexo masculino, além de não disfrutarem de normas para suas jornadas de trabalho. Até a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, no ano de 1943, a realidade era muito diferente, muitas vezes havia restrições, como a necessidade de uma autorização por parte de seus cônjuges.

É nesse sentido que preceitua o autor Nascimento (2011, p. 909):

(...) o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações.

Dessa forma, era cada vez mais comum que as mulheres ocupassem cargos mais vulneráveis, com uma exigência de qualificação reduzida e com diferença salarial e na jornada de trabalho.

Devido ao significativo ingresso do gênero feminino no mercado, se fez necessário estabelecer normas protetivas, então, foram estabelecidos garantias e direitos a elas, juntamente com algumas restrições, como a proibição de trabalhos noturnos e em locais insalubres.

Nas décadas de 1970 e 1980, o Brasil enfrentou uma forte crise econômica denominada Crise das Dívidas no Brasil, esse episódio aconteceu devido à má gestão de dinheiro captado no exterior, desencadeando a paralisação do crescimento econômico brasileiro. Esse cenário foi fundamental para a inserção e permanência das brasileiras no mercado, já que os empregadores perceberam uma oportunidade de facilitar sua condição com o abuso sobre as empregadas.

Assim, a presença das mulheres no mercado de trabalho brasileiro aconteceu, de forma mais expressiva, na década de 1970, sendo ainda mais intensificada nos anos de 1980.

Nesse sentido, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizou um estudo e uma projeção, sob ótica dos Censos Demográficos de 1970, 1980, 1991 e 2000, a respeito da taxa total de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, no qual fica evidenciado um aumento intenso e, praticamente, inalterável da participação do sexo feminino. O que se viu nesse estudo foi que, na década de 70, somente 16,5% das brasileiras estavam presentes na área trabalhista do país, já em meados de 2000, esse número cresceu absurdamente, tendo evoluído para 44,1% das mulheres.

Vale ressaltar a diferença entre a igualdade formal e a igualdade material. O primeiro instrumento criando a fim de proteger o trabalho feminino foi o projeto do Código de Trabalho de 1912. A Consolidação das Leis do Trabalho nasceu a partir do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, com a finalidade de regulamentar a relação entre o empregado e o empregador. Contudo, na prática, suas normas e regulamentações eram inobservadas.

A preocupação do Constituinte em proteger o trabalho feminino tem nexos com os aspectos fisiológicos. Há uma ideia de que as mulheres disfrutem de uma menor capacidade física quando comparadas aos homens, assim como sua peculiaridade devida a sua função reprodutora e até razões espirituais, morais e familiares, o que é um pensamento retrogrado.

Nesse sentido, Barros (1995, p. 36), em sua obra “A mulher e o direito do trabalho”, expõe que “os aspectos fisiológicos e de eugenia, aspectos biológicos, referentes à capacidade física e função reprodutora em comparação ao homem, tanto como razões morais e familiares, que consistem em resguardar a mulher no lar” fazem com que seja indispensável a proteção delas pelo Direito do Trabalho.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934 abordou o direito do trabalho, no seu artigo 121, foi vedada a discriminação salarial das mulheres, assim como proibiu as mesmas de trabalharem em lugar insalubre e garantia repouso antes e depois o parto, repouso semanal, jornada de trabalho de oito horas, vedação do trabalho infantil, vedação da diferença salarial para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, indenização para demissão sem justa causa, salário e licença maternidade.

Mais tarde, a Lei fundamental de 1937, legislava de forma a assegurar a assistência médica e hospitalar à gestante, para que fosse oferecido a elas auxílio antes e depois do parto, sem que fosse prejudicada no emprego ou no salário. A Lei suprema de 1946 ofereceu maior assistência aos desempregados, além de garantir direito de greve.

Já na Constituição de 1967, se fez uma reestruturação do sistema político, nela era prevista a aposentadoria das mulheres com trinta anos de trabalho, com direito ao salário de forma integral. Por último, na Constituição de 1988, ainda vigente, se estabeleceu como garantia das mulheres direitos e obrigações iguais aos homens, ou seja, isonomia.

Visto isso, se torna muito clara a importância do sexo feminino na criação de leis de proteção aos trabalhadores, afinal, o Estado notou a necessidade de intervir no Direito do Trabalho a partir da exploração dos empregados, principalmente, no caso das empregadas.

1.3 Surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho foi criada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, no dia 1 de maio de 1943 e foi sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o Estado Novo. Ela surgiu pela necessidade constitucional, pois dois anos antes, no ano de 1941, foi criada no Brasil a Justiça do Trabalho.

O conjunto das leis trabalhistas foi criada a fim de regulamentar a relação dos empregados e dos empregadores, seja no meio urbano ou no meio rural, tanto nas relações individuais, como nas coletivas. Toda a legislação trabalhista que existia no país foi unificada pela Consolidação, isso firmou definitivamente os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

Desde 1888, com o fim da escravidão, uma discussão entrou em pauta no país, como seriam solucionados os conflitos entre aos empregados e os empregadores. Com o término da exploração de mão de obra escrava, se fez uma necessidade a contratação de serviço assalariado. Assim, com a abolição da

escravatura, a fase de busca pelos direitos trabalhistas perdurou durante quatro décadas.

No ano de 1891, o Decreto nº. 1.313 estabeleceu normas para o trabalho de menores, mais tarde, no ano de 1903 surgiu a Lei de Sindicalização Rural e em 1907 foi legislado sobre a sindicalização de todas as profissões. Em 1917, aconteceu a primeira tentativa de estabelecer formalmente um Código do Trabalho, pelo Maurício de Lacerda, que na época era Deputado Federal pelo estado do Rio de Janeiro.

Em 1918, o Departamento Nacional do Trabalho foi criado, mas somente em 1923 surgiu o Conselho Nacional do Trabalho. A Justiça do Trabalho foi realmente ganhando mais credibilidade após 1930, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder. Dessa forma, o Ministério do Trabalho foi criado nesse mesmo ano, pelo Decreto-Lei nº. 19.433.

A Constituição Federal de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho dentro do seu capítulo “DA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL”, mas a justiça trabalhista somente foi regulamentada no Brasil em 1940, pelo Decreto nº. 6.596, a fim de solucionar a problematizada relação entre os patrões e os funcionários. No início, foi integrada ao poder executivo, entretanto, logo foi designada ao poder judiciário.

A Lei fundamental de 1934 conquistou importantes avanços aos empregados, foi instituído o salário-mínimo, estabeleceu como sendo de oito horas a jornada de trabalho, foi normatizado o repouso semanal, assim como as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. Além disso, reconheceu a autonomia dos Sindicatos e das Associação profissionais.

O surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho foi um grande marco para o povo brasileiro, era um feito tão grande para a população que o presidente da época, Getúlio Vargas, assinou o Decreto-Lei dentro de estádio lotado, perante toda uma arquibancada de brasileiros e brasileiras. Aquilo representava uma conquista para toda a sociedade, tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

Por fim, importa destacar o quanto a Consolidação das Leis do Trabalho mudou a vida da população brasileira, isso inclui tanto os homens, quanto as mulheres. Era extremamente necessário que se criasse um conjunto das leis

trabalhistas, devido à necessidade constitucional e a fim de regulamentar as relações de trabalho.

O Decreto-Lei nº. 5.452 do ano de 1943 ainda se faz presente no ordenamento jurídico brasileiro, entretanto houve algumas alterações, afinal, assim como toda a sociedade, o direito também apresenta progressos e avanços. A lei nº 13.467/17 promoveu alterações dentro da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conhecida como reforma trabalhista, entrou em vigência em Julho de 2017.

A Reforma Trabalhista foi responsável por mais de cem alterações dentro da legislação do Direito do Trabalho, muito isso se deve ao fato de que o mundo está em constante evolução e o ordenamento jurídico tem que estar sempre acompanhando esse processo evolutivo da sociedade. O melhor exemplo é que existe alteração realizada pela própria reforma que já foi considerada inconstitucional, sendo dessa forma reiterada.

O fato é que, assim como tudo e todos, o nosso ordenamento jurídico está em constante busca por progresso, a fim de atender de forma mais justa e preparada a sociedade. Portanto, o ramo do Direito do Trabalho também está numa eterna corrida evolutiva, pretendendo sempre proteger a relação entre o empregado e o empregador.

2. DA DOMINAÇÃO SOCIAL NO BRASIL

2.1 Formas de dominação

É necessário pontuar que a dominação sob um povo, uma classe ou um gênero, acaba acarretando formas de discriminação. No Brasil, existem muitas relações sociais que são baseadas em dominação por hierarquia, podendo ser compreendidos dentre inúmeros motivos e razões. Entretanto, é possível pontuar as principais razões, dentre elas estão a dominação sob ótica econômica, a ótica racial e a ótica do gênero.

A dominação dentro do ponto de vista econômico acaba dividindo as classes sociais, desse modo, a classe com mais capital exerce sua dominância sobre as classes com menor poder aquisitivo. Todavia, essa dominação não é representada

somente por esse aspecto, pode ser retratada também na submissão entre empregado e empregador, entre capital e trabalho.

É absolutamente explícito que quanto maior a diferença entre a população pobre e a população de maior capacidade financeira, mais propício fica o cenário para que essa discrepância aumente, além de tornar o combate do problema cada vez mais complicado.

Em concordância com o raciocínio, vejamos o que afirma o autor Bordieu (2007, p. 361):

(...) no terreno da educação e da cultura que os membros das classes dominadas têm menos oportunidades, por um lado, de descobrir seu interesse objetivo e, por outro, de produzir e impor a problemática conforme a seus interesses: de fato, a consciência dos determinantes econômicos e sociais do desapossamento cultural varia quase em razão inversa ao desapossamento cultural.

No Brasil, a dominação de aspecto racial pode ser compreendida como parte de uma herança da colonização europeia, é indubitável que muito do preconceito racial no país é advindo dessa questão, além de que se faz inquestionável o fator de o regime de escravidão ser um fator decisivo para a dominação no âmbito racial.

Se faz necessário pontuar que a dominação étnico-racial é dificilmente identificada, o que torna seu combate complicado, isso acontece, uma vez que o preconceito ligado ao estereótipo quase nunca se faz explícito, mas ainda é muito presente na sociedade brasileira. As cotas raciais podem ser destacadas como uma das formas de combater a disparidade entre as diferentes etnias raciais.

A dominação racial torna evidente o racismo, isso gera algumas práticas dentro do meio social que inviabilizam uma sociedade estruturada de modo igualitário. As práticas sociais são através de pequenos gestos, micro agressões que de modo cumulativo formam uma estrutura discriminatória na sociedade. Tendo isso, Moreira (2017, p. 157), em sua obra “O que é discriminação”, afirma que “encontra fundamento em um estudo que caracteriza o racismo como um problema de saúde pública”.

Por último, a dominação de gênero, nada mais é do que a dominação sexista presente na sociedade, talvez seja a forma de dominação mais antiga presente

na natureza humana. No Brasil, a sociedade foi moldada numa concepção patriarcal, que naturalizou a vinculação da figura das mulheres com a de objetos de troca, então existe uma ideia de objetificação das mulheres no meio social brasileiro.

Vale destacar que, a dominância sexista se faz tão presente na cultura da população brasileira que os papéis e as funções tanto dos homens, quanto das mulheres, são definidos de forma prévia, seguindo alguns padrões comuns dominantes, a fim de atingir o estado onde a figura masculina se torna a parte protagonista e a figura feminina apenas como coadjuvante.

Para Gilligan (2013, p. 20) pontua que as pessoas aprendem nas instituições patriarcais que “ser homem significa não ser mulher nem parecer mulher, além de encontrar-se no topo”.

Importa compreender que a mulher que apresenta baixa capacidade financeira e é negra, sofre uma tremenda dominação perante a sociedade, já que a mulher nessas condições é acometida por três formas de discriminações muito evidentes no Brasil. Nesse sentido, Crenshaw (2002, p. 171-188) afirma que “as experiências específicas de mulheres de grupos étnicos ou raciais definidos são muitas vezes obscurecidas dentro de categorias”.

2.2 Da Discriminação no Direito do Trabalho

Se faz indispensável esclarecer a importância e o papel do trabalho na vida das pessoas, mais do que o significado do trabalho para cada um, já que cada indivíduo possui seus objetivos e suas particularidades, o trabalho é considerado um elemento presente na obra de vida e de condição humana. A relação de trabalho é mais do que obter meio de sobrevivência, ela assume um papel imprescindível na inserção do indivíduo na vida social e política.

O trabalho é considerado um ponto extremamente importante na vida humana. Tendo isso, reduzir o mercado de trabalho brasileiro a somente uma lógica de relação entre oferta e procura não é justo, afinal, essa relação não cobre toda a complexidade do mercado de trabalho no Brasil.

Dessa maneira, é fato que qualquer tipo de obstáculo que uma pessoa

encontre para integrar o mercado de trabalho, pode ser considerado uma forma de afronta aos princípios básicos da vida. O acesso ao trabalho deve ser facilitado a todos, de maneira que apresente um conceito amplo e uma execução digna. Atualmente, um emprego não pode tornar uma mente humana refém, pois executar tarefas e desempenhar funções é visto como uma expressão de personalidade.

É possível compreender o Direito do Trabalho como um ramo do direito que assume um papel duplo, tanto na relação do empregado, quanto na relação do empregador, afinal, essa área específica do direito protege o empregado e regulariza a exploração limitada dele. Para Baylos (2013, p. 16) “a ambivalência é um traço diferencial do Direito do Trabalho”.

É imprescindível destacar que a dominância de gênero se faz muito presente dentro do mercado de trabalho, para tanto há uma divisão sexual do trabalho. Há pessoas do movimento feminista com opiniões radicais que, por exemplo, relacionam a divisão entre os espaços públicos e privados à divisão sexual do trabalho.

Nessa divisão sexual trabalhista, a figura masculina ficou responsável por desempenhar as funções nos espaços públicos, tratando mais das áreas próximas da economia e da política, já a figura feminina ficou associada com o âmbito doméstico, sendo responsável por exercer mais deveres no campo que exigem mais cuidados e na reprodução.

A maior diferença entre os espaços públicos e domésticos estão enraizadas na ideologia, que é baseada no patriarcal, responsável por levar muito em conta diferenças biológicas. O grande ponto é que a opressão presente nesse ramo reforça demasiadamente a desigualdade.

Essa divisão desencadeia a teoria na qual o sexo feminino não apresenta os mesmos papéis políticos que o sexo masculino no “contrato social”, todavia, não poderia deixar de reconhecer o papel fundamental das mulheres no estado natural.

A divisão sexual trabalhista desencadeia diversas dificuldades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho, afinal, tamanha falta de igualdade na estrutura comercial, prejudica e violenta por muito as mulheres.

É possível dividir os obstáculos em várias formas, como a segregação, a brecha salarial, o teto de cristal, a violência simbólica, o assédio moral e sexual, a feminização da pobreza e, por último, seletividade das normas.

A primeira análise deve ser da segregação, que consiste no afastamento das mulheres de áreas dentro do mercado de trabalho que são preenchidas, majoritariamente, por homens. Pode ser compreendida como a ideia de que existe trabalho para o homem e trabalho para a mulher. Atualmente, ainda é possível afirmar a existência de setores voltados, praticamente, só para o sexo masculino. Um exemplo é o setor de transporte, a Confederação Nacional de Transporte publicou em 2019 que 99,5% dos trabalhadores desse setor são homens.

Quando se alega que essa proporção entre os sexos nesse tipo de ramo existe, pelo fato de as mulheres não almejarem o trabalho dentro do setor pode ser compreendido como desinteresse de uma investigação sobre as medidas possíveis para o combate aos números.

A brecha salarial é outro obstáculo enfrentado pela mulher dentro do mercado de trabalho, é caracterizado pela distinção entre salários de trabalhadoras e trabalhadores, somente baseado no gênero. A diferença dos salários é derivada da ideia de que o trabalho do homem é mais valorizado do que o da mulher. O que dificulta bastante solucionar essa problemática são as circunstâncias multicausais para definição do montante salarial.

Vale compreender que a Consolidação das Leis do Trabalho não pontua exatamente o conceito de trabalho quanto à igualdade salarial. Então, não há a valoração dos diferentes trabalhos, sendo que, muitas vezes a forma de trabalho que exige mais vigor físico, onde o homem se destaca em relação ao sexo oposto, é mais valorizado que o trabalho no qual as características típicas da mulher são mais desejáveis.

Ainda é relevante destacar que, quando percebemos essa brecha salarial ao longo da carreira, se faz indecente, pois no decorrer da vida laboral das mulheres existem algumas variações, por condição de maternidade, cuidados com os filhos e preterição de promoção, isso pode acarretar diminuição salarial e, principalmente, na

renda de suas aposentadorias.

Um obstáculo já consagrado no Brasil é chamado de “teto de cristal”, essa expressão nomeia uma barreira invisível que dificulta a contratação e a promoção das mulheres no mercado de trabalho, essa barreira é considerada as “fraquezas” da mulher, que é considerado frágil ou pouco resistente, mesmo isso não sendo a realidade.

Ou seja, muitas vezes a mulher se encontra no mercado de trabalho com uma possibilidade de carreira e crescimento no ramo, porém, na realidade, a trajetória até alcançar essa carreira, será mais complicada para a mulher do que para o homem, por ela ser considerada frágil.

No Brasil, atualmente, existem diversas barreiras, isso por conta da dominação que o gênero masculino exerce sobre o gênero feminino. Enquanto o homem é tido como uma figura superior, a mulher é vista como uma figura submissa ao sexo masculino.

A violência simbólica não é palpável, mas é compreendido como uma força que não pode ser vista, derivada diretamente da relação de dominação entre os gêneros, isso fica ainda mais evidente no caso em que a sociedade se estrutura tendo como base o sistema patriarcal.

Os assédios moral e sexual são um dos maiores obstáculos enfrentados pelas mulheres dentro do mercado de trabalho, não que seja um problema enfrentado especificamente e exclusivamente pelas mulheres, já que os homens também podem passar por esse tipo de situação, mas a principal questão é que, quando a vítima é uma mulher, a situação não vai contra a dignidade e o respeito, mas também é uma manifestação sexista evidente. Além disso, se faz indiscutível que as mulheres sofrem em quantidade absurdamente maior a violência desses assédios.

Um fator visto como uma das causas que dão origem ao assédio, é que com o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, a maior parte dos indivíduos transferiram suas experiências de relações com mulheres da vida doméstica para o ambiente laboral.

O assédio moral é caracterizado como uma conduta hostil e contínua, que pode causar algum tipo de dano moral, psicológico ou físico, praticada por uma pessoa do mesmo ambiente de trabalho, tanto por ação, quanto por omissão. Ainda assim, é possível dividir esse assédio em duas categorias, a interpessoal e a organizacional.

O assédio sexual é compreendido como uma conduta de cunho sexual, que pode ser expressa de maneira física, verbal e não verbal. Normalmente, são incitações de caráter sexual inoportunas e constantes, podendo ser por intimações ou chantagem, pressupõe uma relação hierárquica e abuso de autoridade. O crime de assédio sexual está tipificado no Código Penal, pelo artigo 216-A.

É comum as mulheres enfrentarem esse tipo de violência cotidiana dentro do ambiente de trabalho, é uma dificuldade constante na vida do sexo feminino, que não pode ser banalizada e precisa ser combatida por todos que integram a sociedade.

Outro obstáculo que vale ser destacado é a feminização da pobreza, é definida por Marcelo Medeiros e Joana Costa (2008, p. 1) como “uma mudança nos níveis de pobreza partindo de um viés desfavorável às mulheres ou aos domicílios chefiados por mulheres”. O conceito caminha junto com uma ideia de que a condição do sexo feminino tem como resultado maiores taxas de pobreza.

É de suma importância a compreensão de que, a feminização da pobreza resulta em um aspecto de grau negativo para as mulheres no mercado de trabalho, pois direciona as trabalhadoras para ocuparem empregos sob situações e condições precárias, onde não são valorizadas da forma que merecem, ocupando cargos inferiores e submissos.

É notável que mesmo com todo o esforço do grupo excluído dentro do mercado de trabalho, é desafiador, para as mulheres, entrar e permanecer em uma área que não foi desenvolvida para atendê-las.

Por último, a seletividade das normas trabalhistas, é considerada o relaxamento normativo quando em relação com o sexo feminino, ou seja, pode compreender como um fenômeno que sugere a inobservância dos conflitos enfrentados pelas mulheres e de seus direitos regulamentados.

Então, é notável que muitas vezes os problemas que as mulheres enfrentam, não são causados por falta de normas reguladoras por parte do ordenamento jurídico brasileiro, mas sim pois a maior parte da população ignora as normas regulamentadoras.

2.3 Da Busca pelo Reconhecimento

Há na sociedade, de forma contínua, uma busca por reconhecimento, por parte de homens e mulheres, de pessoas de diferentes etnias e classes econômicas. Essa busca por reconhecimento acontece de maneira natural, pode ser compreendida como uma necessidade de reconhecimento recíproco de um indivíduo por outro. Dessa forma, é possível estabelecer fortes estruturas éticas dentro das relações sociais.

Para alcançar uma forma de reconhecimento ideal, é de suma importância que os grupos dominantes não exerçam mais sua força dominante, sendo assim, poderemos entender cada indivíduo a partir das suas particularidades, esse formato de reconhecimento ideal é intersubjetivo.

Nesse sentido, para Honneth (2003, p. 60) para conquistar o reconhecimento intersubjetivo é fundamental que exista uma cooperação entre o amor, o direito e a solidariedade. O amor é do campo afetivo, para suprir as carências do indivíduo, pode ser representado pela família. Já o direito representa o campo conceitual e a autonomia formal, pode ser compreendido como a representação do indivíduo na sociedade civil. Por último, a solidariedade é parte do campo racional, pode ser entendido como o sujeito para o Estado.

2.4 Do Reconhecimento dos Gêneros

No quesito da distinção de gênero na sociedade, assim como dentro do direito do trabalho, uma das teorias é que com o devido reconhecimento para com as mulheres está a melhor solução para as injustiças econômicas, culturais, simbólica e, até, das condições trabalhistas.

Sobre isso, Fraser (2006, p. 233), em seu livro “Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era ‘pós-socialista.’”, afirma que:

Quando lidamos com coletividades que se aproximam do tipo ideal da classe trabalhadora explorada, encaramos injustiças distributivas que precisam de remédios redistributivos. Quando lidamos com coletividades que se aproximam do tipo ideal da sexualidade desprezada, em contraste, encaramos injustiças de discriminação negativa que precisam de remédios de reconhecimento. No primeiro caso, a lógica do remédio é acabar com esse negócio de grupo; no segundo caso, ao contrário, trata-se de valorizar o 'sentido de grupo' do grupo(...).

Quando se aborda o gênero dentro do trabalho na sociedade, é inegável que há uma estrutura de divisão do trabalho, onde considera bastante as questões políticas e econômicas. Uma das formas de divisão é a de trabalho produtivo e reprodutivo, no qual o trabalho produtivo é aquele remunerado e o reprodutivo é considerado um trabalho doméstico que não percebe remuneração. É indiscutível que o segundo é bem mais ligado à mulher do que ao homem.

A questão principal é que somente com uma extinção de divisão dos trabalhos entre os gêneros, abrirá a possibilidade de eliminar a exploração e a segregação setorial.

De acordo com Fraser (2006, p. 237), existem duas formas de combater essa injustiça, são os remédios afirmativos e os remédios transformativos. Os afirmativos transformariam a desigualdade social sem afetar a estrutura da sociedade, ou seja, consiste numa valorização de um grupo dominado para buscar a equiparação em relação ao dominante.

Já os remédios transformativos, são aqueles que através de uma reestruturação da sociedade, vão corrigir a desigualdade da dominação, ou seja, nesse prisma, é compreensível que somente com um novo e aprimorado modelo social será possível extinguir a divisão do mercado de trabalho.

3. MULHERES NO DIREITO DO TRABALHO

3.1 Discriminações Positivas no Ordenamento Jurídico

A proteção da mulher dentro do Direito do Trabalho é garantida constitucionalmente, sendo considerada um direito fundamental na Constituição vigente. Todavia, é preciso de uma verdadeira aplicação da legislação trabalhista para

assegurar às mulheres reconhecimento no mercado de trabalho.

As leis responsáveis pela proteção do trabalho da mulher acabam acarretando discriminações positivas e negativas, as discriminações são de aspectos negativos para as trabalhadoras, pois, dessa maneira, não se fazem bem-vistas aos olhos dos empregadores.

A discriminação pode ser direta ou indireta, no caso da discriminação indireta é considerada aquela que se manifesta discretamente através de situações de desigualdade, não sendo somente baseadas em condutas. Já a discriminação direta, é caracterizada como um tratamento diferenciado destinado a uma pessoa ou um grupo, pelo fato de pertencer a determinada categoria.

As discriminações positivas em relação às mulheres no Direito do Trabalho não ensejam que o gênero feminino tenha mais capacidade jurídica do que o gênero masculino, ao contrário disso, transparece a ideia de que é imprescindível buscar maior igualdade de oportunidades entre os gêneros, já que não se faz presente na sociedade uma igualdade material.

Todavia, é de suma importância compreender que ao mesmo tempo que a discriminação positiva da mulher busca e propõe proteger as mulheres, além de buscar uma igualdade entre os gêneros, essa forma de discriminação também acaba prejudicando esse grupo.

Esse formato de discriminação acarreta aspectos negativos às mulheres, grande parte dos empregadores percebem essas discriminações como uma dificuldade para manter as mulheres no emprego, então, é certo pontuar que as mulheres encontram obstáculos para encontrar e permanecer num emprego por possuírem direitos que os homens não detêm.

Ou seja, há uma questão complicada de se entender, na qual as normas regulamentadoras feitas a fim de proteger e defender o sexo feminino, na realidade, têm um efeito negativo ao grupo, criando barreiras impalpáveis entre os empregadores.

A discriminação positiva é vista como uma medida de âmbito social, que

busca promover condições mais próximas entre indivíduos e se aproximar da igualdade. Para Coutinho (2000, p. 27), a discriminação positiva pode ser compreendida como a “adoção de regras jurídicas que preveem um tratamento desigual para certos grupos minoritários [...] com o fito de garantir-lhes igualdade de oportunidades na estrutura social”.

3.2 Direitos Sociais e Atuação do Estado

A manutenção da desigualdade acontece através de normas regulamentadoras. Isso nos remete a ideia de que a busca da igualdade acontece para combater a desigualdade, não para superar as diferenças dos indivíduos entre si. Então, a igualdade e a diversidade precisam caminhar lado a lado.

Para o autor Ferrajoli (2001, p. 73-96), existem algumas classificações dos modelos jurídicos da diferença, esses modelos medem alguns parâmetros de igualdade e diferenças. O primeiro modelo é o da indiferença jurídica das diferenças, nesse caso, as diferenças jurídicas não são valorizadas, mas não são desvalorizadas, na realidade são ignoradas.

Para Ferrajoli (1999, p. 74), as relações são baseadas nas diversidades, nas fraquezas e qualidades individuais, o que resulta na submissão daquele que é considerado mais frágil. Pode ser relacionado com o estado de natureza de Thomas Hobbes.

O segundo modelo é o da diferenciação jurídica das diferenças, no qual algumas características particulares são prestigiadas, mas outras características são desvalorizadas, formando uma espécie de castas, onde há certa classificação de acordo com os traços particulares de cada indivíduo. Então, nesse molde, fica explícito o privilégio de algumas identidades, assim como, indivíduos são sujeitos à submissão e exclusão, quando não apresentam determinada característica.

Já o terceiro o modelo é da homologação jurídica das diferenças, tal qual existe uma visualização não concreta da igualdade, assim é ignorada e desprestigiada qualquer forma de diferença. Esse modelo reprime os traços particulares a fim de alcançar uma igualdade através da neutralização social, seria uma forma de reprimir as individualidades. Para se entender melhor, as diferenças ficam obscuras, já que os

indivíduos desfrutam dos mesmos direitos, por exemplo no caso da diferenciação entre os gêneros. Entretanto, para Ferrajoli (1999, p. 74), as diferenças ainda existem, assim como os traços de desigualdade, afinal, as diferenças estão somente em estado de ocultação.

Por último, o quarto modelo é a valorização jurídica da diferença, esse molde busca a igualdade material e efetiva. Nessa configuração, há a liberdade de desenvolvimento e afirmação das diferenças entre os indivíduos da sociedade. Para Ferrajoli (1999, p. 76), a valorização jurídica da diferença não configura ao mais forte uma posição de destaque, não privilegia parcela da sociedade por determinadas características e não ignora as diferenças presentes na sociedade, ao contrário, as diferenças são reconhecidas e valorizadas, assim alcançando a igualdade material.

É notável que para se atingir a igualdade material, é indispensável que se faça presente o respeito à diversidade e à diferença, de outro modo não há igualdade. Para isso, é de importância inquestionável o desapego ao grupo hegemônico e ao paradigma ideal, já que o “ideal” não é um consenso quando se trata de características particulares, todas as diferenças são igualmente valorizadas entre si, de modo que uma não se sobressai diante de outra.

Vale pontuar que a igualdade perante a lei é considerada como um imenso avanço social, não se pode negar que esse foi um ponto determinante que afastou a sociedade da desigualdade. Contudo, é possível perceber um grande abismo entre a igualdade dentro do ordenamento jurídico e a igualdade material, sendo irrefutável a ideia de que a igualdade material não é uma realidade no Brasil.

Há uma ligação entre a atuação do Estado e a estrutura social dentro do mercado de trabalho. Bordieu (2005, p. 40), pontua que a participação do Estado na ordenação desse mercado não se faz somente como regulador, pois também atua na formação do mercado de trabalho.

Então, o mercado de trabalho é compreendido como uma estrutura social e não um processo racionalizado, afinal, o Estado participa na sua formação e regulamentação, além de que, o contexto social é um grande ponto dentro do mercado de trabalho, pois o indivíduo, suas relações na sociedade, sua etnia e família, sua

educação e inúmeros outros aspectos vão influenciar a ação econômica.

É irrefutável a ideia que o Estado detém o dever de proteger os direitos fundamentais de cada cidadão, além disso, é de suma importância pontuar que essa proteção se faz também contra os sujeitos privados. Nesse caso, o Estado formula certa forma de liberdade, sendo assim, a obrigação de assegurar essa liberdade é do próprio Estado. Outro aspecto a ser destacado é que, o dever de proteger do Estado aumenta de acordo com a fraqueza da parte, o que significa que quanto mais frágil for a parte, maior será o dever de proteção, por exemplo no caso dos empregados.

Atualmente, o projeto de Lei 785/21, que está em análise na Câmara dos Deputados, visa criar uma cota obrigatória, de no mínimo 30%, de participação de mulheres na área administrativa, tanto de companhias abertas e suas subsidiárias, quanto de companhias que a União seja dona da maior parte do capital social.

As cotas empregatícias, assim como as cotas no sistema educacional, podem resultar num cenário mais equilibrado e nivelado entre os gêneros. Mas, pode ser considerado um remédio afirmativo, já que não resolve a problemática através de uma reestruturação social. Dessa maneira, é necessário afirmar que as cotas não solucionam a injustiça, mas aproximam a sociedade da igualdade material.

3.3 Reflexão sobre Igualdade e Justiça

Existem alguns sentidos de igualdade e justiça, é possível afirmar que o Brasil alcançou a igualdade perante a lei, o que significa que no país todos são submissos das mesmas leis, a fim de conquistar a isonomia na sociedade brasileira, que infelizmente não é uma realidade.

Como dito antes, a igualdade diante das normas regulamentadoras é um avanço considerável a caminho da igualdade material. Entretanto, ainda existe uma diferença significativa entre a igualdade formal e a igualdade substancial.

O princípio da igualdade é caracterizado pelo tratamento de forma igualitária aos iguais e de forma desigual aos desiguais, na proporção de suas desigualdades. A Constituição Federal de 1988 estabelece, no artigo 5º, *caput*, o princípio constitucional da igualdade, onde todos são iguais perante a lei.

A igualdade na lei e em direitos parte de um princípio antidiscriminatório, que é visto como uma forma de proibição do tratamento desigual, quando não houver razão que justifique esse tratamento. Todavia, o princípio antidiscriminatório não é considerado dispensável diante do princípio geral da igualdade, tendo em vista que o primeiro requer maior fundamentação das suas exceções do que o segundo, priorizando os resultados e efeitos das ações quando em conflito com o mandamento geral.

A igualdade formal é atingida com a aplicação uniforme das leis, no ordenamento jurídico, entre todos os indivíduos que compõe a sociedade. É através da igualdade jurídica entre os cidadãos, que reconhece os mesmos como sujeitos de direito, apresentando capacidade jurídica.

Já a igualdade material pode ser compreendida como a real igualdade ou uma igualdade substancial, nesse formato, todos são iguais, mesmo com suas diferenças e particularidades. Não se confunde com homogeneidade, afinal, as diferenças em essências são observadas e recebem diferentes tratamentos, contudo, as particularidades que no atual momento ainda são diferenciadores, na verdade são considerados como iguais, por exemplo nos casos de etnia, classe econômica e gênero.

Ao contrário da igualdade, a justiça tem um conceito mais amplo, podendo ser mais maleável o entendimento de justiça. Dessa forma, é menos complexo notar que a desigualdade é injusta, do que entender a justiça na igualdade fática. A justiça não pode ser vista como uma qualidade individual, ela é resultado de uma relação humana.

A justiça e a igualdade se fazem indiretamente ligadas pelo direito e pela sociedade, já que a igualdade substancial remete ao que nós temos como justo na estrutura social. Assim, é válido pontuar que a busca pela igualdade formal caminha junto com a luta pela justiça.

CONCLUSÃO

As mulheres enfrentaram diversos obstáculos na luta em busca de atingir a igualdade formal, sofreram por discriminação durante toda a história até a atualidade, muitas dessas discriminações ainda se fazem presentes na sociedade brasileira.

Sem sombra de dúvidas, a grande dificuldade dentre as enfrentadas pelas mulheres foi ter o seu papel vinculado ao desempenho das funções domésticas, isso tornou o caminho até a igualdade mais complicado. Como vimos, o próprio Código Civil de 1916 reconheceu às mulheres como responsáveis pelos afazeres domésticos.

Vale ressaltar que, ainda nos tempos atuais a sociedade em geral relaciona o sexo feminino com as atividades domésticas, o que gera muita discriminação para o gênero em áreas como o mercado de trabalho ou no âmbito político. Dessa forma, fica muito claro o quanto essa associação dificultou a luta pela igualdade entre homens e mulheres.

Ainda assim, a busca pela igualdade entre os gêneros não se tornou inalcançável, ao contrário disso, com o crescimento de inúmeros movimentos feministas, a igualdade dentro do ordenamento jurídico foi se tornando cada vez mais real.

Atualmente, no Brasil existe o que é denominado como igualdade formal entre os gêneros, que consiste na aplicação das leis de maneira uniforme entre homens e mulheres. É irrefutável que essa foi uma enorme conquista para as mulheres dentro da sociedade, além de que é considerado um grande avanço para a conquista da igualdade material.

Entretanto, a igualdade material ainda não é uma realidade na sociedade brasileira, é possível notar muita discriminação sexual atualmente, o que gera grande diferenciação entre o sexo masculino e feminino, principalmente dentro do mercado de trabalho no país.

Então, é necessário compreender que ao se tratar do Direito do Trabalho existe a isonomia na aplicação das normas regulamentadoras, ou seja, perante o

ordenamento jurídico não há diferenciação entre ambos os sexos. Todavia, ao analisar o mercado de trabalho fica evidente que há discriminação, é comum que o homem receba um salário maior que a mulher, mesmo que desempenhando a mesma função, sendo essa somente uma das formas dessa discriminação. Ou seja, a isonomia existe dentro da lei, mas a igualdade material ainda não é sólida.

O progresso obtido pelo movimento do feminismo na luta pela igualdade substancial é inquestionável, muito foi conquistado em comparação ao passado, mas ainda é necessário melhorar para atingir o que se busca.

A igualdade material é atingível, mas requer muita conscientização e medidas. Tendo em vista que, a isonomia perante as normas regulamentadoras já é real, é fundamental uma mudança estrutural na sociedade, de forma que abandone traços do idealismo patriarcal enraizado. Somente com o desapego ao ideal baseado na figura do patriarca será atingido a igualdade substancial.

É de suma importância se compreender que somente com leis regulamentadoras não solucionaremos os conflitos discriminatórios, a verdadeira solução consiste na transformação social, principalmente na base estrutural da sociedade. Todavia, podem ser pontuadas algumas medidas que aproximarão a sociedade e a conquista da igualdade material.

Dessa forma, algumas ações positivas e cotas empregatícias são medidas que podem apresentar reflexos com aspectos positivos no cenário atual. Ao estabelecer as cotas empregatícias, a possibilidade de determinar um equilíbrio entre ambos os sexos dentro do mercado de trabalho aumenta significativamente, em diversos aspectos, como na quantidade de indivíduos de sexos diferentes, nas qualidades dos serviços prestados por ambos os gêneros ou na maior participação das mulheres nos cargos de maior nível hierárquico.

As cotas empregatícias são consideradas uma medida extrema, assim como as cotas no sistema educacional. Porém, as cotas seriam não somente no setor público, mas também no setor privado. Assim, os empregos em funções privadas e públicas seriam distribuídos entres os gêneros de modo mais equilibrado.

Muito se problematiza a questão das cotas na empresa privada, contudo,

vale lembrar da função social da empresa, que mesmo sendo particular, deve servir também a sociedade e, nesse ponto, ajudar no combate das discriminações dentro do âmbito social.

Entretanto, a política das cotas vai além da simples normatização de cotas, é indispensável a adoção de penas nos casos de inobservância das cotas, assim como um sistema de fiscalização do cumprimento das normas. Outro ponto chave para o bom funcionamento das cotas é o incentivo fiscal, já que o setor privado notaria as vantagens e se adequaria de maneira mais efetiva.

Importa ressaltar que o sistema de cotas empregatícias é bastante extremo e não soluciona o problema na sua raiz, mas aproximaria ainda mais a sociedade da igualdade material.

A descaracterização e o enfraquecimento da cadeia de dominação social são pontos essenciais, as mulheres precisam ocupar e desenvolver maior papel de representação dentro da sociedade brasileira, tendo mais espaço na área política do país, assim será possível alcançar a igualdade material.

ABSTRACT
(RESUMO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA)

This Coursework aims to analyze all the obstacles faced by women, when dealing with the Brazilian historical context, pointing out the main female achievements, as well as understanding the forms of domination that are present in the social sphere, in addition to highlighting aspects of the search by recognition of genres. Furthermore, the consequences of positive discrimination will be pointed out, along with clarification on social rights and the role of the State. Finally, there will be a reflection on the disparity between material equality and substantial equality, with a critical look at the Brazilian legal system, followed by possible measures that bring society and material equality closer together.

Keywords: women, Labor Law, discrimination in the labor market, formal equality and material equality

REFERÊNCIAS

ABEP-Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. Moema de Castro Guedes / José Eustáquio Diniz Alves. *A população feminina no mercado de trabalho entre 1970-2000: particularidades do grupo com nível universitário*. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/viewFile/1307/1271>>. Acesso em: 01/04/2021.

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Virgílio Afonso da Silva (Trad.). 2. Ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. Editora LTr: São Paulo, 1995.

BAYLOS, Antonio. *Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2013. p. 15-32.

BORDIEU, Pierre. *A Distinção: Crítica social do julgamento*. Porto Alegre: Zouk, 2007.

BORDIEU, Pierre. *O campo econômico*. In: *Política e Sociedade*, n. 6, p. 15-57, 2005.

BRASIL. Constituição (1934). *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: assembleia nacional constituinte, 1934.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: senado, 1988.

BRASIL. Decreto no 5.452, de 1 de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>

BRASIL, Decreto-Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>

CNT. Confederação Nacional do Transporte. *Pesquisa CNT de perfil dos*

caminhoneiros 2019. Brasília: CNT, 2019. Disponível em: <file:///C:/Users/55629/Downloads/Pesquisa%20CNT%20Perfil%20dos%20Caminhoneiros%202019%20-%20%C3%ADntegra.pdf>

CREENSHAW, Kimberlé. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Revista Estudos Feministas. Florianópolis, v. 10, 2002.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Relações de gênero no mercado de trabalho: Uma abordagem da discriminação positiva e inversa*. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba, v. 34, 2000. p. 13-34.

ECO, Humberto. *Como se faz uma tese*. 23. ed. Tradução de Gilson Cesar Cardoso de Souza. São Paulo: Perspectiva, 2010.

FERRAJOLI, Luigi. *Derechos y garantías*. La ley del más débil. Madri: Trotta, 1999.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 38. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

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

FRASER, Nancy. *Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era "pós-socialista"*. Cadernos de campo. São Paulo, v. 15, n. 14-15, 2006. p. 231-239.

GILLIGAN, Carol. *La ética del cuidado*. Barcelona: Fundació Víctor Grífolis i Lucas, 2013.

HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Luiz Repa. (trad.). São Paulo: Editora 34, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MEDEIROS, Marcelo; COSTA, Joana. *O que entendemos por “Feminização da Pobreza”?* In: *Internacional Centro de Pobreza*. One Pager, nº 58. 2008.

MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA. Desigualdade. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?id=ZY9x>>. Acesso em: 01/04/2021.

MOREIRA, Adilson José. *O que é a discriminação*. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito: Justificando, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ONU MULHERES. *Mais Igualdade para as Mulheres Brasileiras: Caminhos de transformação econômica e social*. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf>. Acesso em: 07/04/2021.

PRIORE, Mary Del. *Mulheres no Brasil Colonial. A mulher no imaginária social Mãe e mulher, honra e desordem Religiosidade e sexualidade*. Ed. Contexto, 2000.

SILVÉRIO, Vinícius Gabriel. *A Proteção do Trabalho da Mulher como Direito Fundamental: Igualdade de gênero, reconhecimento e emancipação*. Curitiba: CRV, 2019.



RESOLUÇÃO N. 038/2021 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O estudante **Murilo Naves Prado**, do Curso de **Direito**, matrícula 2017.2.0001.1023-2, telefone: 62 99930-8300, e-mail: murilonaves61@gmail.com; na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **O Progresso das Mulheres no Direito do Trabalho – A Luta pela Igualdade Material**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 28 de setembro de 2021

Assinatura do autor:

Nome completo do autor: Murilo Naves Prado

Assinatura do professor-orientador:

Nome completo do professor-orientador: Ernesto Martim S. Dunck