

XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

JEANETH NUNES STEFANIAK

MARCOS LEITE GARCIA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI

Coordenadores: Jeaneth Nunes Stefaniak; Marcos Leite Garcia – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-575-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile - Santiago (2: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e eficácia dos Direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho”, por ocasião do XI Congresso Internacional do Conpedi, contou com a apresentação de 10 artigos, no dia 14 de outubro de 2022, nas dependências da Universidad de Santiago de Chile, Campus de Las Condes. A jornada acadêmica contou com reflexões de elevada qualidade, abordando a complexidade do mundo trabalho na contemporaneidade, temas como o trabalho da mulher sob a ótica de tribunais brasileiro, trabalho infantil e formas de enfrentamento, trabalho doméstico remunerado e plataformizado, novos formatos laborais a sociedade da informação, trabalho decente e a chamada escravidão contemporânea, estudo de caso sobre escravidão contemporânea, o direito fundamental ao trabalho da mulher, o papel da Suprema Corte Brasileira para o advento e a consolidação da reforma trabalhista no Brasil, a inconstitucionalidade do contrato intermitente no Brasil e formatos semelhantes no direito comparado e por fim uma reflexão sobre trabalho e mercadoria: realidade e ficção. Enfim, os temas abordados pelos autores, denotam a preocupação da academia com a trajetória do Direito do Trabalho na atualidade, oriundo da crise pela qual passa tão importante direito fundamental social, crise também aprofundada pela pandemia do Covid-19, que agudizou o surgimento de novos formatos de exploração do trabalho, que já eram uma realidade antes do mencionado período como fazendo parte da agenda global neoliberal. A reunião dos acadêmicos especializados em Direito do Trabalho e os debates enriquecedores ali realizados cumpriram o propósito de contribuir com um espaço para divulgação da produção científica, de alta criticidade e com grande relevância acadêmica, assim fornecendo substrato para análise dos rumos dessa importante área da ciência jurídica.

Agradecemos a oportunidade e desejamos a todos uma boa leitura,

Jeaneth Nunes Stefaniak – Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR

Marcos Leite Garcia – Universidade do Vale do Itajaí-SC

DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA MULHER E A SUA INSERÇÃO NO SISTEMA MERCADOLÓGICO

WOMEN'S FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK AND THEIR INSERTION INTO THE MARKET SYSTEM

Jair Aparecido Cardoso ¹
Simone Tavares de Andrade ²
Andréia Chiquini Bugalho

Resumo

O tema central da presente pesquisa é o direito fundamental ao trabalho da mulher e a sua inserção no sistema mercadológico, por sua vez, a questão norteadora se traduz em: como o direito fundamental ao trabalho feminino pode salvaguardar a inserção da mulher nesse sistema? Nesse escopo, analisar se o mercado de trabalho é um produtor de desigualdades, discriminações e precarizações do trabalho feminino e averiguar se existe ou não a ausência de um acesso equitativo no sistema mercadológico tornaram-se os objetivos desse trabalho. Estudar o direito fundamental ao trabalho da mulher e sua correlação com o mercado justifica-se em razão das discriminações e das presenças das desigualdades de gênero e devido à precarização do trabalho feminino nas relações trabalhistas. Para tanto, a metodologia foi baseada no método de abordagem do problema intitulado qualitativo e no procedimento técnico bibliográfico. Portanto, como possível solução do problema, esta pesquisa aponta caminhos, por meio de ações afirmativas, dentre elas, políticas públicas para efetivar a igualdade material entre os sexos, superar barreiras discriminatórias nas relações de trabalho e colaborar com as mudanças culturais valorativas.

Palavras-chave: Direito fundamental ao trabalho da mulher, Inserção no mercado de trabalho, Desigualdades, Discriminações, Ações afirmativas

Abstract/Resumen/Résumé

The central theme of this research is the fundamental right of women to work and their insertion into the market system. The guiding question is: how can the fundamental right of women to work safeguard the insertion of women in this system? In this scope, analyzing whether the labor market is a producer of inequalities, discrimination, and precariousness of women's work, and to investigate whether or not there is a lack of equal access to the market system, became the objectives of this work. Studying women's fundamental right to work and its correlation with the market is justified due to the discrimination and the presence of gender inequalities and the precariousness of women's work in labor relations. To this end,

¹ Professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP)

² Mestranda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, FDRP-USP. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP. Membro dos grupos de pesquisas: NTDAT FD/USP, GEDTRAB-FDRP /USP e GPCeT/UNAERP.

the methodology was based on the qualitative approach to the problem and on the bibliographical technical procedure. Therefore, as a possible solution to the problem, this research points out ways, through affirmative action, public policies to effect material equality between the sexes, overcome discriminatory barriers in labor relations and collaborate with cultural value changes.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: The woman's fundamental right to work, Insertion into the labor market, Inequalities, Discrimination, Affirmative action

1 INTRODUÇÃO

A história do Direito do Trabalho, notadamente, do direito fundamental ao trabalho feminino foi moldada pelas desigualdades de gênero e por suas discriminações, herdadas pelo sistema patriarcado, que posicionou, e que ainda posiciona, as mulheres como pessoas inferiores aos homens, além de estereotipá-las a imagens atreladas à fragilidade, maternidade e submissão ao lar.

É diante desse cenário que o mercado de trabalho se expõe ao mundo Pós-Moderno recheado de características da globalização que precarizam o(a) trabalhador(a) nas suas relações de trabalho ao equipará-lo à mercadoria. Nessa linha, observa-se que esse mercado é um produtor de grandes desafios para o trabalho feminino, uma vez que as mulheres são oprimidas à medida em que são alocadas na periferia do trabalho digno, com ausência de um acesso equitativo no sistema mercadológico. Assim, analisar esse contexto foi o objetivo da presente pesquisa.

Outrossim, o tema central desta investigação foi o estudo do direito fundamental ao trabalho da mulher e a sua inserção no sistema mercadológico e a questão norteadora traduziu em: como o direito fundamental ao trabalho feminino pode corroborar para a inserção da mulher no sistema mercadológico? Nessa linha de intelecção, averiguar o direito fundamental ao trabalho da mulher e sua correlação com o mercado de trabalho justifica-se em razão das discriminações e das presenças das desigualdades de gênero, assim como em virtude da precarização do trabalho feminino nas relações trabalhistas.

Nesse diapasão, a metodologia desta pesquisa foi baseada no método de abordagem do problema intitulado qualitativo e no procedimento técnico bibliográfico. Segundo Silva e Menezes (2005, p. 20), pesquisa qualitativa é aquela que “considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”. Já o procedimento técnico bibliográfico ocorre “quando elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet” (SILVA; MENEZES, 2005, p. 21).

Portanto, faz-se necessário apontar caminhos, por meio de ações afirmativas como políticas públicas para efetivar a igualdade material entre os sexos, além de superar barreiras discriminatórias nas relações de trabalho e colaborar para mudanças culturais valorativas e, consequentes, inserções femininas no mercado de trabalho. Para tanto, o presente texto inicia-se com um colóquio entre o trabalho e a nova era conhecida como mundo Pós-Moderno, perpassa pelo direito fundamental ao trabalho feminino, apresenta um histórico legislativo e

as considerações iniciais da inserção da mulher no sistema mercadológico, estende uma discussão sobre desigualdades entre os sexos e suas discriminações e, por fim, demonstra uma possível solução por meio das ações afirmativas.

2 UM DIÁLOGO ENTRE O TRABALHO E OS SEUS CAMINHOS ATÉ O MUNDO PÓS-MODERNO

O Estado Liberal de Direito desapontou entre a Revolução Francesa e Industrial, no século XVIII e foi o primeiro regime jurídico político da sociedade que materializou as novas relações econômicas e sociais ocorridas após a queda da monarquia absolutista. Ademais, foi um modelo abarcado pelo individualismo econômico e pelo liberalismo político. Dito de outro modo, constituiu no denominado Estado mínimo, o qual age e reage somente em defesa da ordem e segurança públicas, uma vez que a liberdade é o valor que prepondera mediante as urgências dos direitos individuais.

É com esse cenário que adveio o Direito do Trabalho, em especial, no período da Revolução Industrial, no momento em que o trabalho perpassava por uma fase de transmutação de trabalho escravo, servil e corporativo para o trabalho subordinado e assalariado. Diante desse advento, o Estado passou a ser um Estado intervencionista em detrimento do liberalismo econômico, posto que tal Direito objetivava, e ainda objetiva, regular a desproporção de poderes existentes entre os sujeitos da relação de trabalho.

Arelado à ideia, na primeira metade do século XX, iniciaram-se movimentos populares e ideológicos que levaram ao surgimento de paradigmas sociais. Com efeito, as constituições dos Estados começaram a introduzir em seus escritos normativos direitos sociais e econômicos, como o direito à saúde, à educação, ao trabalho e à previdência. Diante desse contexto, o presente Estado Liberal de Direito se transforma gradualmente em um Estado Social de Direito. Nessa ocasião, o Estado Social de Direito, por intermédio do alicerce da filosofia trabalhista, entabulou a salvaguarda da intervenção estatal nas relações de trabalho, à medida adequada à concretização de princípios basilares da Justiça Social e à conservação da dignidade da pessoa humana.

Ainda sob esses olhares, em 1919, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fato que resultou na relevante internacionalização do Direito do Trabalho e sua expansão paulatina nas Constituições dos Estados. Nesse sentido, o Brasil também apresentou importantes marcos legislativos, por começar em 1934, garantindo constitucionalmente os direitos trabalhistas, já que a Constituição de 1934 foi o primeiro ordenamento jurídico constitucional que expressamente incluiu tais direitos.

No entanto, no decorrer de mudanças nos processos produtivos europeus, iniciados nas últimas décadas do século XIX, os setores econômicos e sociais sofreram alterações significativas. Em um primeiro momento, as grandes indústrias europeias receberam influência do modo de produção de Frederick Winslow Taylor (1856-1915), engenheiro mecânico, considerado o Pai da Administração Científica e criador de métodos científicos cartesianos na administração de empresas. Taylor foi o precursor do método aclamado taylorista, o qual implantou a ideia de uma ciência à produção. Esse novo modo de produção consistiu na organização de uma gerência que estabeleceu regras padronizadas à execução do trabalho, as quais tinham como meta a maior eficiência entre o tempo e o movimento (TAYLOR, 1970).

Posteriormente, houve uma segunda mudança expressiva nas formas de produção, provinda do modelo fordista, do empreendedor e engenheiro mecânico Henry Ford (1863-1957), que apresentou para o mundo industrial o sistema de produção em massa. Nesse diapasão, o mencionado sistema revela um formato inaugural de racionalização da produção capitalista por intervenção das inovações técnicas e organizacionais da época. Tais inovações tiveram, como consequência, além da produção em massa, um consumo em massa, o que sucedeu na industrialização altamente competitiva e na contratação de trabalhadores(as) mediante um contrato social evidentemente enfraquecido (HARVEY, 2003).

Observa-se que, a partir de então, o mundo reconhece uma ideologia global chamada de globalização, uma profunda inovação na estrutura de mercado e nas relações de trabalho, posto que o sistema econômico se inter-relaciona com a concorrência comercial, bem como realiza quebra de fronteiras geográficas entre os mercados. Nesse viés, tal concorrência reclama maior produtividade e melhor qualidade dos produtos e serviços, além de redução de custos para que se possa atender os interesses do capital. Isso trouxe à tona a retomada do pensamento liberal, notadamente neoliberal, que intenta substituir a filosofia do Estado Social de Direito para os paradigmas do Estado mínimo, que fomentam a desregulamentação do trabalho, redução e até mesmo a extinção dos encargos sociais, com o objetivo de refrear as taxas de desemprego. De fato, as ideias repousavam na possibilidade das condições de emprego regulararem a relação capital/trabalho pelas leis de mercado.

Sob essa égide, as garantias trabalhistas passaram a ser analisadas sob o enfoque econômico, sendo equiparadas a aspectos de mercado, como custos e encargos que viessem a diminuir a lucratividade. Dessa forma, o capital começou a adquirir um tratamento privilegiado em detrimento do sujeito da relação de trabalho, o(a) trabalhador(a). Para tanto, de acordo com Habermas (2007), a produção se reorganizou e se afastou da teoria do valor -

tese em que o valor econômico de um produto é definido pela quantidade de trabalho depositado nele - à medida em que começou a introduzir novos mecanismos de produção e fontes de energia, transformando o trabalho em um esteio dominante na produção de riquezas.

Percebe-se, portanto, que o Estado defronta uma nova era social, chamada de Estado Pós-Democrático de Direito por Rubens Casara (2018), autor jurídico, ou mundo Pós-Moderno pelo sociólogo e filósofo polonês Zygmunt Bauman (2008). Essa nova era vivencia um esvaziamento de funções estatais, um Estado sem limites rígidos ao exercício do poder econômico e político. Em outras palavras, Bauman (1999, p. 74) afirma que “com sua base material destruída, sua soberania e independência anuladas, sua classe política apagada, a nação-estado torna-se um mero serviço de segurança para as megaempresas”. Nesse sentido, o mercado encontra-se no topo da pirâmide de poderes, decretando a todos os seus prazeres e desprazeres. Assim, o Estado, por meio de sua soberania, torna-se nominal, perde o seu papel de controlador e interventor nas relações econômicas e políticas e dá espaço para a hegemonia do mercado proveniente da globalização da economia juntamente com o capitalismo pós-moderno (CASARA, 2018).

Nessa linha de inteligência, Bauman (2015, p. 19) preconiza que o processo de globalização estimula um desequilíbrio mundial nas relações do contrato social do trabalho, em virtude da “degradação das classes médias à condição de precariado”. Dessarte, o mercado conduzido pelas concepções neoliberais advindas da globalização tem confrontado as conquistas sociais e encorajado flexibilizações normativas a respeito das relações de produção e trabalho.

Em corroboração a filosofia de Bauman, Harvey (2003) elucida que essas alterações são denominadas de acumulação flexível, visto que abarcam uma ampla flexibilidade, a saber: dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Nesse prisma, identifica-se um processo de reestruturação econômica e um reajustamento político e social, personalizado por uma flexibilização nas relações de trabalho, produção e consumo, além de uma geração de mercado financeiro com perfil especulativo e de processos de desregulamentação.

Ainda nessa abordagem, Bauman (2008) esclarece que as relações de trabalho têm caminhado para um sentido de precarização, uma vez que os paradigmas neoliberais vêm apresentando êxito. Ao passo que os seus comandos estão sendo obedecidos pelos governos constituídos, as flexibilizações nas leis trabalhistas estão ocorrendo e a desregulamentação encontra-se de forma acelerada nas relações de trabalho. Diante de tais fatos, as relações de trabalho sofrem e provavelmente ainda venham a sofrer por um período longínquo, com essa

nova realidade do mundo Pós-Moderno, visto que ele enalteceu os processos globais, valorizou a substituição tecnológica por profissões consideradas desnecessárias, priorizou a lucratividade e se esqueceu da pessoa humana. Consoante ao exposto, o direito fundamental ao trabalho, mormente, da mulher, embora garantido constitucionalmente encontra-se em segundo plano.

3 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA MULHER E SUA JUSFUNDAMENTALIDADE

Nesse escopo, o direito fundamental ao trabalho, em particular, da mulher transpassa por uma ação global inclinada à inserção feminina no mercado, porém com desigualdades, discriminações e com pouca valorização a mão-de-obra feminina, à eficácia dos próprios direitos fundamentais ainda que de forma tênue e por uma análise da jusfundamentalidade dos direitos sociais ao trabalho em si. Sob essa ótica de inclinação global que Robert Alexy (2014, p. 214) vem clarificar que os direitos fundamentais, para alcançar sua eficácia, são possuidores de “feixes de posições jusfundamentais” e que cada direito carece ser observado como um “direito fundamental como um todo”. Dito de outro modo, o direito fundamental ao trabalho feminino requer uma análise sob olhares globais de direitos sociais ao trabalho, uma vez que ocupa posição jusfundamental. Com efeito, os direitos fundamentais, mais especificamente os direitos fundamentais ao trabalho da mulher, “são considerados multifuncionais, por exercerem mais de uma função de maneira simultânea e sem qualquer sobreposição entre eles” (SARLET, 2004, p. 166). Alinhado a essa concepção, percebe-se que tal direito feminino arranca deveres que efetivamente justificam em atitudes estatais, políticas públicas, pois sob os mencionados olhares, merecem proteção de um direito fundamental como um todo.

Hachem (2014), em colaboração, também argumenta que todos os direitos fundamentais, inclusive os direitos fundamentais ao trabalho da mulher, englobam distintas funções, sendo de defesa, proteção e respeito, e que se concretizam ou se materializam conforme situações decorrentes. Segundo Carbonell (2010), para alcançar a concretização de tais direitos, há necessidade de uma proteção extensiva e progressiva advinda do Estado e dos particulares, além de uma prestação destinados a ambos, pois os direitos são interdependentes, indivisíveis e possuidores da característica da multifuncionalidade.

Nesse ínterim, verifica-se que há o surgimento de obrigações e que elas se interagem e se completam, além de se estruturarem em um “complexo de obrigações positivas e negativas”, de acordo com Proner (2007, p.24-25). A partir dessa ideia de construção

obrigacional, o Estado torna-se, profundamente, condicionado a regulamentar e a elaborar estruturas para que efetivamente ocorra a concretização e a materialização do direito fundamental ao trabalho feminino. É perante esse contexto que o Direito do Trabalho se vincula com a promoção e proteção feminina no mercado de trabalho, a valorização da relação trabalhista da mulher, e se compromete a mitigar as desigualdades entre os sexos e suas discriminações, além de efetivar o direito fundamental ao trabalho da mulher.

Em outras palavras, o direito social – direito ao trabalho feminino - é um indubitavelmente fundamental, posto que sua essência é composta de feixes de posições jusfundamentais, as quais demandam de ações, tanto positivas, quanto negativas, originárias do Estado. Nesse diapasão, o “direito do trabalho projeta sua eficácia em direção ao (...) Estado e aos tomadores de trabalho e empregadores”, pois a incumbência de efetivar o direito fundamental ao trabalho da mulher é atribuída ao Estado, por meio de legislação, assim como aos tomadores de serviços e aos empregadores. Ainda nesse sentido, direito ao trabalho pode ser classificado em três níveis: “1) direito ao conteúdo próprio do trabalho nas relações assalariadas; 2) ao trabalho nas formas não assalariadas; e 3) direito ao trabalho como primeiro direito fundamental” (WANDELLI 2009, p. 338-339).

A referida classificação exhibe uma inquietação no primeiro nível com a “possibilidade de trabalho, enquanto o segundo se preocupa com a oportunidade de trabalho digno” e, por último, o terceiro nível expõe que o direito do trabalho tem como “a primeira mediação para a satisfação de todas as necessidades dos sujeitos humanos (...)” (WANDELLI, 2009, p. 398). Nessa esteira, observa-se que o direito ao trabalho demonstra preocupação em três etapas. No primeiro momento, ele verifica a probabilidade; já no segundo, observa em quais condições estão sendo executadas e, no terceiro, ele se coloca como o primogênito da intervenção da realização das necessidades dos indivíduos. Diante de tais etapas, o direito ao trabalho, mormente, o direito fundamental ao trabalho da mulher, necessita substancialmente de ações mais ampliativas do Estado, dos tomadores de serviços e dos empregados, para que possa exercer suas funções de direitos fundamentais: de defesa, proteção e respeito.

Nesse contexto, o direito fundamental ao trabalho feminino necessita de ações positivas, como políticas públicas de acesso, inclusão e permanência, bem como ações negativas, com uma visão de liberdade de exercício de profissão. Pode-se dizer ainda que a efetividade do tal direito perpassa pela valorização ao direito ao trabalho e encontra-se diretamente interligado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Para tanto, ele precisa superar desigualdades, processos discriminatórios do mercado de trabalho e precarizações nas relações trabalhistas oriundos de uma cultura ainda patriarcal.

4 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi marcada por vários movimentos ideológicos e reivindicações ocorridos ao longo do tempo e de forma gradual. Nesse viés, reivindicações, ainda que consideradas incipientes, começaram a ocorrer, ao redor do século XVIII, com o objetivo de alcançar a igualdade de condições entre homens e mulheres, momento em que surge a luta pela emancipação feminina. A partir desse contexto, no século XIX, com o apogeu do capitalismo industrial, a mencionada luta se reforça e gera um aumento de participações femininas nos meios de trabalho.

Na mesma linha, no período da Primeira e da Segunda Guerra Mundial, as mulheres intensificaram sua inserção no mercado, tendo em vista que os homens, de um modo geral, eram recrutados pelos exércitos de seus países. Em corroboração, Cantelli (2014, p. 778) afirma que os modos de produção taylorista e fordista também foram contribuidores para chamada das mulheres ao mercado, conforme ensina: “os métodos produtivos Taylor e Ford também foram importantes para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, pois permitiram a entrada de mão-de-obra desqualificada e menos resistente nas fábricas”.

É por meio desse marco evolutivo que se tornou necessária, pelos Estados, a regulamentação de normas referente à matéria ao Direito do Trabalho. Barros (2017), diante de tal fato, declara que “essa regulamentação jurídica recebia o nome de legislação industrial, pois se destinava, inicialmente, aos trabalhadores das indústrias”. Ademais, a carência normativa se fazia prejudicial, tendo em vista que homens e mulheres executavam as mesmas funções e realizavam as mesmas jornadas de trabalho. No entanto, as mulheres recebiam salários inferiores, pois, devido ao caráter patriarcal proveniente da cultura social, os empregadores as enxergavam como pessoas frágeis e inferiores.

Ainda no processo de luta da emancipação feminina no mercado de trabalho, no século XX, as reivindicações por igualdade de direitos deram origem ao movimento feminista. Tal movimento se pautou em teorias ideológicas que objetivavam denunciar e publicar relações de poder e de hierarquia baseadas na discriminação de gênero. Para tanto, elaboravam discursos, ações e pensamentos em torno da luta contra a desigualdade entre os sexos. Já no Brasil, esse movimento inaugurou sua visibilidade em meados do sistema político ditatorial, mediante um pensamento estatal sexista – pensamento oriundo de ato de discriminação e com objetificação sexual - e excludente.

Sob essa égide, o movimento feminista consegue levar aos debates políticos questões sobre redistribuição das relações de poder e suas formas mais igualitárias entre os sexos. Nessa ocasião, o Estado percebe a expansão filosófica feminista e reconhece a necessidade de elaborar políticas públicas enviesadas na desigualdade entre homens e mulheres. No entanto, mesmo diante de movimentações políticas, o mercado de trabalho feminino se defronta com concepções patriarcais e patrimonialistas, as quais contribuíram para o contínuo desequilíbrio na relação de trabalho.

Com essa abordagem, o mercado de trabalho da mulher volta a se apresentar dentro de uma sociedade ainda deficiente, pois, nesse momento, o capital predominava sobre todas as relações e, com isso, o(a) trabalhador(a) que ocupasse cargo ou função de maior relevância, receberia maior valorização monetária e teria melhor reconhecimento perante a comunidade social. A partir dessa ideia, a mulher começou a ser vista como um instrumento do mercado de trabalho, o qual ainda apresentava características patriarcais, uma vez que o trabalho do homem seria considerado como fundamental, já o da mulher seria um complemento (BARROS, 2017). Nesse contexto social produtivo, o homem estaria mais apto para ser produtor de mercadorias, gerador de capital, e a mulher seria mais capaz para o trabalho reprodutivo, que não criaria mercadorias, não geraria valor de troca.

Nessa dicotomia entre o trabalho do homem e da mulher, existia e ainda existe uma imagem de gênero advinda desde o início da socialização até a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. De acordo com Laís Abramo (2007, p. 69-73),

Vê-se a existência de um mercado de trabalho separado em “territórios femininos” e “territórios masculinos”, em que o “sexo” é levado em conta para hierarquizar trabalhos, por uma imagem de gênero da mulher ainda muito vinculada ao ambiente doméstico, que seria mais “cara” pelas questões de maternidade - que são financiadas, em sua maioria, pelo sistema de previdência social – sem estudos concretos a respeito, criando-se o imaginário da mão da obra feminina com secundária, sem evidências concretas para consolidação dessa opinião.

O referido “território feminino”, por meio de sua imagem, inter-relaciona com o estereótipo de que a mulher é destinada ao ambiente doméstico e à maternidade, o que ocasiona uma discriminação pelo sistema mercadológico. Por esse ângulo, esse estereótipo cria diferenciações de sexo dentro do mercado de trabalho e resulta em desigualdades. Para melhor demonstrar da condição da mulher como responsável pelo ambiente doméstico, familiar e suas conciliações com atividades profissionais, o IBGE (2019) elaborou uma pesquisa que aponta que: “(...) o homem ocupado dedica em torno de 10,3 horas semanais a

afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas, enquanto a mulher 18,5 horas semanais. Já dentre os homens não ocupados contam-se 12 horas semanais, as mulheres perfazem 23,8 horas semanais”.

Perante esses olhares estatísticos, observa-se que o mercado de trabalho feminino se encontra baseado em distorções inadequadas e, por tal razão, se torna imprescindível o falecimento desse estereótipo com objetivo de alargar as oportunidades de inserção da mulher no mercado e de mitigar as desigualdades entre os gêneros. Para isso, faz-se necessária uma proteção ao direito fundamental ao trabalho da mulher e sua inserção no sistema mercadológico contra tais desigualdades e suas discriminações nas relações trabalhistas.

4.1 Desigualdades e suas discriminações nas relações de trabalho das mulheres no sistema mercadológico

O tema desigualdade entre os gêneros ou também intitulado de desigualdade entre os sexos vem sendo debatido e discutido no Brasil, desde o início do movimento feminista, com ascensão no período ditatorial. Diante da importância do referido, esse se estendeu para o âmbito trabalhista, que aborda vários enfoques dentro do mundo jurídico-econômico, em virtude de ocorrências de discriminações entre homens e mulheres no mercado de trabalho e precarizações nessas relações. Atrelado à ideia, observa-se que a desigualdade invadiu uma relação que transcende uma guerra entre os sexos, pois alcançou o sistema capitalista e a relação entre capital e trabalho.

É sob essa ótica que as desigualdades entre os gêneros se relacionam com as discriminações oriundas das relações trabalhistas e que estas, muitas vezes, se confundem com o preconceito. Nesse contexto, Dallari (2009) assevera que o preconceito pode ser definido como um conceito negativo pré-concebido, desenvolvido de maneira antecipada sem considerar os fatos reais. Já para Brito Filho (2002), o preconceito não é ingênito, natural, instintivo, mas condicionado, apesar de haver características de personalidade que favorecem para que o indivíduo insere preconceitos com mais facilidade.

Nessa perspectiva, Brito Filho (2002) preconiza que o preconceito, embora retrate algo condenável e negativo, não causa efeitos para o direito, exceto quando ele é exteriorizado, momento em que se apropria a forma de discriminação. Sendo assim, a discriminação é uma forma ativa de preconceito, que integra uma conduta humana, ação ou omissão, além de excluir e prejudicar outro ao determinar diferenças alicerçadas em critérios injustos. Cabe salientar que todo o preconceito caminha para uma discriminação, todavia nem toda discriminação foi advinda de um preconceito.

Ainda em linhas conceituas, segundo Barros (2010, p. 41) faz-se necessário classificar a discriminação em “direta e indireta, negativa ou positiva”. A discriminação direta ocorre quando o indivíduo, sujeito ativo, pratica o ato discriminatório afrontando o Princípio da Igualdade. Dito de outro modo, constitui em um tratamento díspar, baseado em critérios proibidos. Por sua vez, a discriminação indireta significa em um tratamento formalmente igual, entretanto as suas consequências apresentam resultados diferenciados sobre determinados grupos, ou seja, são condutas humanas que geram desigualdades em certos indivíduos por meio de situações quase invisíveis. Logo, tanto a direta assim como a indireta são atos ilícitos e afrontam o Princípio da Igualdade.

Ainda em arcabouço teórico, a discriminação negativa constitui em um malefício à pessoa discriminada, concebendo ou acentuando situações de desigualdades. Por outro lado, a positiva propicia vantagens a grupos específicos de pessoas, com o objetivo de reduzir as desigualdades fáticas existentes, por intermédio de ação positiva, dentre outras ações. Dessarte, a Constituição da República, para conter as discriminações nas relações de trabalho feminino e dar efetividade aos Princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana, executa ações afirmativas, como ocorre no artigo 7º, inciso XX, ao assegurar proteção ao mercado de trabalho da mulher.

Nesse prisma, a discriminação nas relações de trabalho é atingida, ora com efeitos benéficos ora maléficos. Por meio dessa ótica, verifica-se que as discriminações que têm como consequências as desigualdades, sobretudo, as relativas entre os sexos, acontecem com bastante frequência, uma vez que a relação de emprego decorre de uma relação de hierarquia, de uma relação de sujeição de indivíduo pelo outro.

Alinhado a essa ideia, os atos discriminatórios originários das desigualdades de gêneros se intensificam no ato da admissão de mulheres, visto que o tomador de serviço ou o empregador utilizam critérios baseados em caracteres biológicos, fisiológicos e sociais para fundamentar tal prática discriminatória. Nessa linha, os argumentos apoiados nos aspectos fisiológicos e sociais consideram as mulheres incapazes de executar as funções laborais, definem como frágeis e associam aos afazeres domésticos.

Em consoante, Dallari (2009) explica que, em virtude desses aspectos, as capacidades das mulheres sofreram um julgamento preconceituoso, dado que foram e, ainda são, possuidoras de estereótipos atrelados à fragilidade, sutileza e submissão ao lar. Nesse viés, a mulher, devido a sua imagem, ficou um longo período de tempo confinada ao lar, sem exercer atividade laborativa, bem como sem aprimoramento intelectual. Sob esse prisma, percebe-se que houve uma criação de imagem estereotipada pelo sistema de família patriarcal,

em que as mulheres eram ditas como expressão da fragilidade, meiguice, objeto de prazer, símbolo de fertilidade, reprodução humana e afazeres domésticos. Outrossim, elas eram excluídas da participação das relações de trabalho e, quando não, suas participações eram inequivocamente desiguais.

Em colaboração a essa filosofia e para contrabalancear as desigualdades, a CLT, por intervenção dos artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387 e 446, tentou trazer uma proteção às mulheres e uma isonomia entre os sexos, no entanto, fê-las baseada nos aspectos de uma fragilidade feminina. Por causa disso, os mencionados artigos foram revogados pela Lei 7.855/89, após o advento da Constituição Federal em 1988, pois essa se alicerçou e ainda se alicerça no Princípio da Igualdade Material.

Outra discriminação frequente ocorrida no ato da admissão das mulheres decorre da sua anatomia, visto que possuem aparelho reprodutor feminino, denotando evidente gestação em potencial. Tal aspecto biológico é enxergado como um limitador de certas atividades laborais, além de ser observado com um gerador de afastamento compulsório em razão do direito da licença maternidade concedido a trabalhadora pelo período de 120 (cento e vinte) dias. Nessa esfera, Oliveira (2001, p. 166) confirma essa ideia:

Não pode ser ignorado que a gravidez traz acentuada limitação à prestação de trabalho à gestante, impossibilitando-a de praticar determinadas atividades no período de gestação, além do que, por ocasião do afastamento compulsório, o empregador fica obrigado a suprir a vaga de trabalho deixada pela obreira licenciada, às vezes até com a contratação de outro empregado. Mas estas questões de cunho eminentemente econômico, não podem sobrepor aos direitos conferidos à pessoa humana, mais especificamente à mulher, dado ao atual estágio evolutivo da nossa sociedade.

Sob esse ponto de vista, a Constituição Federal de 1988, por intermédio de ações positivas oriundas do Estado, discriminou positivamente a mulher, ao consentir tratamento diferenciado a trabalhadora no estado gravídico, bem como garantiu estabilidade após o parto, concedeu licença maternidade, permitiu transferência de função, dentre outras questões pertinentes para proporcionar maior proteção a sua vulnerabilidade e isonomia entre os sexos. Embora, para uma parcela do setor econômico, tais discriminações positivas são consideradas empecilhos para a contratação feminina, pois caracterizam em prejuízos monetários.

Nesse escopo e diante do novo mundo Pós-Moderno, mundo que adveio do sistema capitalista por meio do intenso processo de globalização e acentuada competitividade, as desigualdades entre os sexos e consequentes discriminações se intensificaram, uma vez que há privilégio do lucro e abandono da pessoa humana, mormente da mulher. Ainda nessa linha de

intelecção, segundo Bauman (2008, p. 20), essa nova era possui “a característica mais proeminente da sociedade de consumidores – ainda que cuidadosamente disfarçada e encoberta - é a transformação dos consumidores em mercadorias, ou antes, sua dissolução no mar de mercadorias”. Para ele, essa transmutação dos consumidores em mercadoria decorre do fato de que antes de eles serem consumidores, precisam ser mercadorias, pois se equiparam a um produto vendável no mercado, o que se justifica devido ao fato de que a visibilidade da pessoa humana passa a ser uma condição necessária para a sua valorização (BAUMAN, 2008).

Essa valorização, por sua vez, produz efeito na relação de trabalho da mulher, pois, em um sistema altamente competitivo, a sua inserção dentro do mercado de trabalho encontra-se vinculada a imagens de maior e melhor prestígios, já que as mulheres foram e ainda são inter-relacionadas a ambientes domésticos, aspectos de fragilidade, e, por fim, não são bem vistas pelo sistema mercadológico. Ademais, as mulheres trabalhadoras, dentro dessa sociedade de mercado, que não se qualificarem como uma mercadoria de valor, tornam-se fracassadas, “produtos inúteis e descartáveis” (BAUMAN, 2008, p. 22). Desse modo, percebe-se uma influência desleal entre os sexos na relação trabalhista, posto que as desigualdades entre eles são frutos de construções sociais patriarcais.

Ainda nessa linha, verifica-se que o sistema mercadológico influenciado por tais construções ainda insiste em fomentar a discrepância de remuneração entre homens e mulheres e fazer distinções entre ocupações das profissões. Nessa perspectiva, cabe salientar que um dos maiores flagrantes de discriminação entre os sexos repousa na desigualdade remuneratória. Assim, “na análise da quase totalidade de profissões é constatado o menor grau de ganhos femininos em relação aos masculinos, ou seja, permanecem ainda diferenciais de rendimentos entre os dois sexos” (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000, p.101). Em conformidade com o exposto, o site denominado *Oxfam* divulgou um relatório no mês de janeiro de 2017 com o título “8 homens têm mesma riqueza que metade mais pobre do mundo” e o subtítulo “Novo relatório divulgado pela *Oxfam* (2017) em Davos aponta para aumento da desigualdade extrema”:

Apenas oito homens possuem a mesma riqueza que os 3,6 bilhões de pessoas que compõem a metade mais pobre da humanidade, de acordo com um novo relatório publicado pela *Oxfam* (2017), apresentado hoje na reunião anual de líderes políticos e empresariais em Davos. O documento “Uma economia humana para os 99%” mostra que a diferença entre ricos e pobres aumenta a cada edição do estudo, numa velocidade muito maior do que a prevista. Os 50% mais pobres da população mundial detêm menos de 0,25% da riqueza global

líquida. Nesse grupo, cerca de 3 bilhões de pessoas vivem abaixo da “linha ética de pobreza” definida pela riqueza que permitiria que as pessoas tivessem uma expectativa de vida normal de pouco mais de 70 anos.

[...] O relatório destaca ainda a situação das mulheres que, muitas vezes empregadas em cargos com menores salários, assumem uma quantidade desproporcional de tarefas em relação à remuneração recebida. [...] Segundo o texto, as mulheres ganham de 31 a 75% menos do que os homens no mundo (OXFAM, 2017).

De acordo com a reportagem, as mulheres trabalhadoras recebem remuneração inferior aos homens trabalhadores, além de executarem uma quantidade superior de tarefas em desproporção a sua compensação pecuniária. Nessa esteira, elas se encontram mais penalizadas à conta de injustiças provindas do crescimento econômico e, conseqüente, concentração de riquezas por parte de um número ínfimo da população.

Já a discriminação quanto às ocupações das profissões, embora essa desigualdade apresente uma boa perspectiva para ser eliminada no futuro, demonstra alinhada ao prestígio social e remuneração, uma vez que as profissões com menor prestígio e com baixas remunerações privilegiam ocupações de mulheres. Nesse sentido Guimarães (2016, p. 640) afirmar que:

[...] que abarca desde o emprego doméstico e as profissões do *caso* até o trabalho familiar não remunerado de cuidado. Nela, há domínios mercantis, fortemente “comiditizados” [...]. Mas esses domínios convivem substancialmente (até porque, com frequência, vivificados pelas mesmas personagens) com formas não mercantis, assentadas na obrigação dos papéis e das regras, de afeto e reciprocidade; regras que pesam sobre os ombros das mesmas mulheres.

Nesse viés, Guimarães explica que as ocupações associadas a trabalhos domésticos, a ambientes familiares e com menor qualificação e preparo educacional são mais destinadas a mulheres e menos valorizadas pela sociedade, posto que o domínio mercantil se baseia na cultura do poder de decisão e direção do homem em detrimento da mulher, além de receber influência da relação capital e trabalho.

Sob essa ótica de discriminações relativa às desigualdades entre os sexos dentro do sistema mercadológico, primordialmente no mundo Pós-Moderno, as relações de trabalho das mulheres estão cada vez mais precarizadas, posto que tal sistema ostenta uma lógica empresarial de acumulação de capital, diminuição de custos e esquecimento da pessoa

humana. Nesse ínterim, a precarização das condições do trabalho feminino origina desde a discriminação no ato da admissão da mulher, no percurso do contrato social do trabalho e no seu pós-contrato. Percebe-se, portanto, que no momento em que o tomador de serviços e o empregador utiliza critérios discriminatórios como biológicos, fisiológicos e sociais, no ato de admissão ou reconhece como verdadeiros as imagens estereotipadas advindas do patriarcado ou equipara a mulher a uma mercadoria sem valor ou remunera a trabalhadora de forma inferior ao trabalhador ou privilegia ocupação de profissão com menos prestígio e menor remuneração as mulheres realizam atos discriminatórios que levam a degradação da relação, que precarizam as condições de trabalho, além de influírem negativamente o mercado.

Desse modo, vê-se que as precarizações nas relações de trabalho feminino juntamente com as desigualdades entre os gêneros e suas discriminações precisam ser combatidas, já que o mercado de trabalho por meio da filosofia neoliberalista não se encontra preparado para denominada a autorregulação/autocorreção. Para tanto, essas distorções necessitam ser erradicadas para oportunizar o acesso equitativo das mulheres no sistema mercadológico, para isso, faz se necessário a atuação de políticas públicas, mediante ações afirmativas.

5 UMA TENTATIVA DE SOLUÇÃO POR MEIO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

As políticas públicas alusivas a direitos fundamentais podem ser divididas em dois grupos, constitucionalmente essenciais e não essenciais. As constitucionalmente essenciais estão correlacionadas diretamente ao direito ao mínimo existencial e, em virtude disso, a mulher tenta recuperar o seu direito fundamental ao trabalho e a sua inserção no mercado.

Nesse prisma, o direito ao mínimo existencial também pode ser conceituado mediante duas correntes, as quais se distinguem pela sua amplitude, embora ambas concordem que ele é indispensável para uma vida digna à pessoa humana. A primeira afirma que é imprescindível a observância do rol preferencial constante no texto constitucional, já a segunda o restringe por meio de interpretação de um caso concreto, analisa uma situação em particular para posteriormente verificar a presença de tal direito. Em breves palavras e em conformidade com a primeira corrente, o direito ao mínimo existencial é um conjunto básico de direitos fundamentais sociais mínimos, como educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e valor social do trabalho, que assegura a cada pessoa uma vida digna, e conseqüentemente, uma dignidade humana.

Sob essa égide, observa-se que o direito ao mínimo existencial é composto por dois elementos primordiais, os direitos fundamentais sociais mínimos e a dignidade da pessoa humana. Ademais, o mencionado direito abrange “aspectos essenciais do direito do trabalho e da proteção do trabalhador”, visto que são classificados como direitos sociais básicos mínimos e buscam uma valorização social do trabalho. (HACHEM, 2010, p.214). Em corroboração a essa ideia, Zockun (2010, p. 209-210) também esclarece que “o trabalho é componente do mínimo existencial, pelo fato de estar inter-relacionado com a vida, e ainda, o próprio desemprego impossibilita a sobrevivência do indivíduo”. É nesse momento que Silva (2010) complementa que para a efetivação dos direitos fundamentais sociais básicos mínimos é necessária uma atuação proveniente de políticas públicas, por meio de ações afirmativas ou prestações positivas, com finalidade de garantir a dignidade humana. Nesse sentido, conclui-se que o direito fundamental ao trabalho feminino, por meio de sua inserção no sistema mercadológico, é um direito ao mínimo existencial, visto que carece de políticas públicas, por meio de ações afirmativas, para mitigar e até mesmo erradicar as desigualdades entre os sexos e suas discriminações.

Diante dessa abordagem, Joaquim Barbosa Gomes (2001, p. 4) assevera que ações afirmativas são:

(...) como políticas públicas (e privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.

Nesse contexto, o Ministro elucida que as ações conferem vantagens a grupos específicos de pessoas, bem como procuram materializar o princípio da igualdade, ao passo que se autoriza que desiguais sejam concretamente tratados de forma desigual, à medida de sua desigualdade, para que se alcance a igualdade material em relação aos demais grupos pertencentes a sociedade. Outrossim, tais ações obrigam uma atuação das políticas públicas e privadas para efetivar o referido princípio e, por meio delas, as políticas se encarregam de erradicar as injustiças sociais provindas das discriminações, inclusive, por causa do gênero.

Ainda em arcabouço teórico, essas ações afirmativas são aquelas apoiadas nos pressupostos da justiça distributiva, a qual se respalda na redistribuição equânime dos direitos, proveitos, bens, serviços e ônus entre os indivíduos da sociedade, ou seja, no princípio da igualdade material. Tal justiça, por intermédio dessa redistribuição, ainda se encontra

insuficiente para, de forma isolada, resguardar o direito fundamental ao trabalho feminino e sua inserção no mercado, pois ela acena somente para as desigualdades econômicas e sociais. Para tanto, Fraser (2001) alvitra que o reconhecimento de injustiças históricas e sociais é o complemento dessa redistribuição. Dito de outro modo, a junção dos dois fenômenos abarca uma tentativa de solução às desigualdades econômicas e sociais e as diferenças culturais.

Nessa linha de intelecção Fraser (2001) ainda preconiza que a redistribuição caminha em direção à conquista da igualdade material, com a diminuição de desigualdade. Por sua vez, o reconhecimento perpassa pelas estradas das diferenças culturais para alcançar uma identidade cultural, cuja a dominação cultural é mais um dos efeitos da globalização no mundo Pós-Moderno. Nesse sentido, verifica-se que a redistribuição e o reconhecimento se inter relacionam, dado que esse, ao se vincular com as injustiças econômicos-sociais, se vê dependente da redistribuição para homogeneizar as mulheres na sociedade (SILVA; NUNES; PINA, 2020).

Sob essa ótica, pode se afirmar que as injustiças econômicas-socias percorrem pelas desigualdades entre os sexos, por meio de discriminações em ocupações de cargos ou funções e de diferenças remuneratórias em razão do gênero. Atrelado a essa ideia, não apenas tais injustiças influem o complexo sistema de discriminação nas relações de trabalho feminino, mas também são contribuidoras para a diferenciação cultural-valorativa, originária do sistema de família patriarcal, que estimula “construção autoritária de normas que privilegiam características associadas com a masculinidade” (FRASER, 2001, p. 260) e que acena para a marginalização da mulher no mercado de trabalho.

Percebe-se, portanto, que o reconhecimento se torna fundamental para reconstruir uma sociedade por meio de uma cultura de valorização feminina, na verdade, para formar, pela primeira vez, uma sociedade ausente de características enraizadas no patriarcado (SILVA; NUNES; PINA, 2020). Ademais, tanto a redistribuição quanto o reconhecimento são dois fenômenos indispensáveis para salvaguardar o direito fundamental ao trabalho feminino e sua inserção no sistema mercadológico, posto que “a (...) a lógica da redistribuição é eliminar as diferenças de gênero, a lógica do reconhecimento é valorizar a especificidade do gênero.” (FRASER, 2001, p. 262). Dessa forma, o anseio por uma igualdade material entre os sexos perpassa pelas ações afirmativas por intermédio dos dois respaldos da justiça distributiva, a redistribuição e o reconhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho foi um relevante instrumento que as democracias ocidentais, em especial a brasileira, utilizou para a integração e a democratização sociais, bem como à distribuição de renda. Na verdade, pode ser caracterizado como um mecanismo de inclusão dos indivíduos ao sistema econômico e social associado ao sistema mercadológico, embora ainda precise ir além para salvaguardar a concretização e materialização do direito fundamental ao trabalho, mormente, ao trabalho feminino, pois se depara com uma nova era aclamada de mundo Pós-Moderno que, por sua vez, equipara os seres humanos em mercadoria.

Alinhado a esse cenário, o direito fundamental ao trabalho da mulher viu-se obrigado a reagir defronte as desigualdades entre os gêneros e suas discriminações oriundas desde o nascimento do sistema familiar patriarcal até os dias atuais. Para tanto, tal direito, com respaldo na multifuncionalidade dos direitos fundamentais e na configuração em direito social básico mínimo, direito ao mínimo existencial, incorporou as funções de defesa, proteção e respeito. Dessa forma, o Estado, por meio de ações afirmativas embasadas nos postulados da justiça distributiva, a redistribuição e o reconhecimento, vem tentando promover e proteger o direito fundamental ao trabalho feminino e sua inserção no mercado.

Diante do exposto, tais ações tiveram uma forte influência dos movimentos feministas, os quais se mostraram ser grandes aliados à conquista de evolução legislativa de proteção a mulher e responsáveis por mudanças de comportamentos sociais para mais equânimes entre os gêneros. Percebe-se, portanto, que os mencionados movimentos trouxeram à tona as questões de desigualdades entre os sexos e suas discriminações, como: uso de critérios biológicos, fisiológicos ou sociais na admissão da mulher, diferenciação de remuneração e outros.

Nessa perspectiva, as ações fazem-se necessárias para se alcançar a efetividade de um acesso equitativo das mulheres no sistema mercadológico, pois a redistribuição econômica-social, por meio do princípio da igualdade material, e o reconhecimento da identidade cultural feminina são substanciais para viabilizar o combate às desigualdades e às discriminações provindas de uma cultura arraigada em imagens estereotipadas e em uma estrutura de poder e modos de subordinação masculinizada. Por fim, o direito juntamente com as ações das políticas públicas por intermédio de uma sociedade mais conscientizada e igualitária estão aptos a concretizar e materializar o direito fundamental ao trabalho da mulher e a sua inserção no sistema mercadológico.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. *A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho: Uma Força de Trabalho Secundária?* Tese de doutorado em Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 20 ago. 2007.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BAUMAN, Zygmunt. *A riqueza de poucos beneficia todos nós?* Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo: a transformação das pessoas em mercadorias*. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BRASIL. *Consolidação das leis do trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm . Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. *Lei nº 7.855*, de 24 de outubro de 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7855.htm. Acesso em: 31 out. 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho*. São Paulo: LTR, 2002.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. *A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo*. Cad. Pesqui. [online]. 2000, n.110, pp. 67-104. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n110/n110a03.pdf>. Acesso em: 09 de out. 2020.

CANTELLI, Paula Oliveira. *Mulheres em movimento: Das velhas lutas aos novos sonhos*. v. 78, nº 07, Revista LTr, 2014.

CARBONELL, Miguel. *Los Derechos Sociales: elementos para una lectura em clave normativa*. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª região. nº 3 de 2010. Disponível em: <https://goo.gl/aJHJuE>. Acesso em: 25 out. 2020.

CASARA, Rubens. *Estado pós-democrático: neo-obscurantismo e gestão dos indesejáveis*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Preconceito, intolerância e direitos humanos*. In: LEWIN, H. (Coord.). *Judaísmo e modernidade: suas múltiplas inter-relações*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/ztpr5/04>. Acesso em: 29 out. 2020.

FRASER, Nancy. *Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista*. In: SOUZA, Jessé (Org.). *Democracia hoje: desafios para a teoria democrática contemporânea*. Brasília: UnB, 2001.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 38, n. 151, p. 129-152, jul./set. 2001. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/705>. Acesso em: 18 nov. 2020.

HABERMAS, Jurgen. *Técnica e ciência como ideologia*. Lisboa: Edições 70, 2007.

HACHEM, Daniel Wunder. *Mínimo Existencial e direitos fundamentais econômicos e sociais: distinções e pontos de contato à luz da doutrina e jurisprudência brasileira*. In: BACELLAR FILHO, Romeu Felipe; HACHEM, Daniel Wunder (Coord.). *Direito público no Mercosul: intervenção estatal, direitos fundamentais e sustentabilidade*. Belo Horizonte: Fórum, 2010, p. 205-240.

HACHEM, Daniel Wunder. *Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária*. Curitiba, 2014. 614 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. *Outras Formas de Trabalho da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24266-mulheres-dedicam-maishoras-aos-afazeres-domesticos-e-cuidado-de-pessoas-mesmo-emsituacoes-ocupacionais-iguais-a-dos-homens>. Acesso em: 11 nov. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

OLIVEIRA, Valdir Francisco de. *Alguns aspectos da violação da moral e o dano na fase pré-contratual de trabalho*. *Revista Jurídica da Universidade de Cuiabá*, Cuiabá, v. 3, n. 1, p. 165-171, jul./dez. 2001.

OXFAM. *8 homens têm mesma riqueza que metade mais pobre do mundo*. 16 jan. 2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/noticias/8-homens-tem-mesma-riqueza-que-metade-mais-pobre-do-mundo>. Acesso em: 09 nov. 2020.

PRONER, Carol. *Sistema Internacional de Proteção de Direitos Humanos: A Efetividade dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais*. Caderno da Escola de Direito e Relações Internacionais da UniBrasil. n. 07, jan./dez. 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. 4ª ed. Florianópolis, 2005.

SILVA, Juvêncio Borges da; NUNES, Danilo Henrique; PINA, Selma Tomé. *O direito fundamental ao trabalho e a equidade racial e de gênero: a redistribuição e o reconhecimento como condição da efetivação da igualdade no âmbito das relações de trabalho*. Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Belo Horizonte, ano 14, p. 373-404, jan./jun. 2020.

SILVA, Suzana Tavares da. *Revisitando a garantia da tutela jurisdicional efectiva dos administrados*. Revista de Direito Público e Regulação. Coimbra, Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, n. 5, p. 129, mar-2010.

TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.

WANDELLI, Leonardo. *Direito do Trabalho como direito humano e fundamental: Elementos para sua fundamentação e concretização*. Curitiba, 2009. 431 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná.

ZOCKUN, Carolina Zancaner. *A intervenção do Estado na ordem social e o direito ao trabalho*. In: SPARAPANI, Priscilia; ADRI, Renata Porto (Coords.). *Intervenção do Estado no domínio econômico e no domínio social: homenagem ao Professor Celso Antônio Bandeira de Mello*. Belo Horizonte: Fórum, 2010.