

**VII ENCONTRO VIRTUAL DO  
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO III**

**ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI**

**JACKSON PASSOS SANTOS**

**WILLIAM PAIVA MARQUES JÚNIOR**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**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** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Eventos:**

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Jackson Passos Santos; William Paiva Marques Júnior – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-945-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III**

---

#### **Apresentação**

A presente coletânea é composta dos artigos aprovados, apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho: “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III” no âmbito do VII Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, em formato virtual, e que teve como temática central “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Os trabalhos expostos desenvolveram, de forma verticalizada, diversas temáticas atinentes ao Direito do Trabalho e meio ambiente laboral, especialmente na relação dialógica com a reforma trabalhista, inteligência artificial, direitos fundamentais, a uberização /plataformização das relações laborais e a consequente releitura do Direito do Trabalho. As pesquisas ora apresentadas funcionam como canais indispensáveis nos debates e propostas das pendências existentes nos campos indicados e na busca de soluções efetivas para as problemáticas indicadas.

Anna Luiza Massarutti Cremonesi, Patricia Ayub da Costa e Tania Lobo Muniz abordam a arbitragem trabalhista em dissídios individuais no Brasil, após a Reforma Trabalhista de 2017, analisando sua eficiência econômica e os impactos na resolução de conflitos laborais. O instituto da arbitragem, apesar de apresentar vantagens como celeridade e confidencialidade, levanta questões relevantes sobre equidade e acesso à justiça, especialmente para trabalhadores em posições menos favorecidas. Conclui-se que, dentro do contexto da Reforma, a arbitragem trabalhista oferece uma solução potencialmente mais eficiente para a resolução de conflitos, porém sua eficácia depende de uma aplicação cuidadosa e adaptada para garantir a proteção adequada dos direitos dos trabalhadores.

Maria Clara Leite de Oliveira e Souza, Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza investigam a importância fundamental dos direitos trabalhistas, com enfoque específico no direito ao trabalho decente em um ambiente saudável. Partindo do reconhecimento da dignidade humana, discutem como o acesso a um trabalho digno não apenas promove a realização individual, mas também contribui para o bem-estar social e econômico. O conceito de trabalho decente é detalhado, considerando as indicações da OIT e OMS. Além disso, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho saudável, que não apenas protege a saúde e a segurança dos trabalhadores, mas também fomenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Gabriely Miranda Mendonça Santos, Tainã Sousa de Jesus e Tiago Silva de Freitas refletem sobre o fenômeno da Gig Economy, mais difundido, no Brasil, pela “Uberização”, se refere à expansão de modelos de negócios baseados em plataformas digitais onde os trabalhadores oferecem a sua força de trabalho. Embora essa articulação digital ofereça flexibilidade aos trabalhadores, a uberização também se manifesta como um mecanismo de superexploração laboral através da retórica do empreendedorismo de fachada e da informalidade. O estudo se debruça sobre a investigação do fenômeno como um possível vetor da precarização das relações de emprego no Brasil, sobretudo, considerando os reflexos deste fenômeno sob a égide do posicionamento doutrinário e jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que vem reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as Empresas de Tecnologia.

Lorraine Ferreira Coelho e Palloma Guimarães Jouguet Giroto investigam a ratio decidendi do entendimento jurisprudencial das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará/Amapá), em relação aos trabalhadores de plataforma, analisando, de tal modo, se as relações de trabalho são ponderadas mediante o artigo 3º da CLT, em observância ao princípio da primazia da realidade. Assim, o estudo visa analisar o supracitado princípio, sua origem, fundamentos e, principalmente, sua importância no processo histórico de conquista dos trabalhadores, em relação ao reconhecimento dos direitos trabalhistas, mormente em relação ao artigo 3º da CLT. Posteriormente, se propõe verificar as relações de trabalho existentes no mundo contemporâneo, investigando, para isso, o surgimento das novas formas de trabalho, principalmente quanto aos trabalhadores de aplicativos, observando os elementos políticos e sociais para sua construção, assim como a precarização do trabalho moderno.

José Roberto Freire Pimenta, Aline Viviane Gomes e Patrícia Osório Caciquinho examinam que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não é um fenômeno novo, sendo objeto de denúncias por parte do movimento feminista ao longo da história. Com efeito, a divisão sexual do trabalho impõe a separação e hierarquia entre o trabalho dos homens e das mulheres. Assim, às mulheres foram atribuídas tarefas domésticas e de cuidado, ínsitas ao ambiente privado e sem qualquer forma de remuneração, muitas vezes com a justificativa de serem tais atribuições inerentes à condição feminina. Acrescente-se a isso outros fatores, como o preconceito relativo ao exercício de cargos de liderança por parte das mulheres e a prática do assédio moral e sexual. Nesse contexto, a situação das mulheres negras revela-se ainda mais precária, tendo em vista que, tradicionalmente, ocupam os postos de trabalho de maior vulnerabilidade, muitos deles no mercado informal, com as menores remunerações e menor proteção trabalhista e previdenciária. Os autores questionam, a partir do primeiro relatório de transparência salarial, recentemente apresentado pelo Ministério do Trabalho e

Emprego, em que medida a Lei nº 14.611/23 tem contribuído, de maneira efetiva, para o combate às desigualdades salariais.

Tiago Domingues Brito, Ilton Garcia da Costa e Jaime Domingues Brito tratam das novas formas de trabalho, mediadas por plataformas digitais ou por estruturas de inteligência artificial, muitas vezes acompanhadas de acentuada precarização, estabelecendo ao direito o desafio de responder com eficiências às novas exigências que se estabelecem, sendo estas, respectivamente, a justificativa e problematização do presente trabalho. Diante disso, a ameaça de que o trabalho seja diminuído a algo apartado de seu criador pode se tornar, definitivamente, uma realidade na conjuntura da economia digital atual.

Fernanda Batelochi Santos, Camila Carniato Genta e Marcos Antônio Striquer Soares analisam a diferença entre o exercício da liberdade religiosa no direito do trabalho em âmbito privado, pelo contrato e autonomia da vontade, com espaço para o proselitismo religioso e outras manifestações de crença, e no âmbito público, regido pelos princípios administrativos e a busca pela satisfação do interesse público. Em ambos são estudadas as possíveis situações de conflito entre direitos e as restrições à liberdade religiosa, e se elas podem ser resolvidas em uma sociedade plural e democrática.

Maria Domingas Vale da Silva e Thayara Silva Castelo Branco propõem uma análise em âmbito jurídico e filosófico como o trabalho em condições análogas à escravidão realizado por trabalhadoras domésticas se sobrepõe à ideia de condição humana e de trabalho decente elencado pela agenda 2030 da ONU, e como isso se manifesta in loco na figura das trabalhadoras domésticas maranhenses. Abordam aspectos relevantes ao tema versados pela Lei Complementar nº. 150/2015 compreendendo-a como política pública de regulamentação dos direitos das trabalhadoras domésticas no direito brasileiro.

Josiane Petry Faria e Carina Ruas Balestreri investigam o trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que se trata de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Portanto, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação da temática são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas voltadas à proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder.

Vinícius da Silva Rodrigues e Luciana Silva Garcia, partem de reflexões humanistas com o reconhecimento de violência à transgeneridade ou à identidade trans existente na sociedade, além de ser impeditivo de acesso ao mercado de trabalho formal, apresenta-se como fator extintivo da relação empregatícia. Assim, com vistas à superação de um universalismo homogeneizador, a pesquisa encontra na dignidade humana um arcabouço jurídico suficiente a enxergá-la como instrumento hermenêutico relevante, apoiada no direito à não-discriminação em casos de efetivação de direitos fundamentais para grupos vulneráveis, especialmente em relação aos pedidos de indenização moral proposto por pessoas trans em decorrência da transfobia (violência física, verbal e psicológica) que suportaram no ambiente laboral.

Serzedela Facundo Araújo de Freitas, a partir da metodologia quali-quantitativa, de cunho descritivo, de resultado simples, explica, em que medida, o desenvolvimento econômico pode ser um fator de regulamentação do trabalho, analisando o atual cenário das novas relações de trabalho que vem surgindo com as plataformas digitais, e como o Direito do Trabalho pode adaptar-se às relações de trabalho intermediadas por aplicativos, resultando no fenômeno da uberização.

Ana Cecília de Oliveira Bitarães traça um panorama das formas de trabalho tidas por autônomas e as implicações da flexibilização do trabalho no Brasil, examina os conceitos de autonomia e liberdade dos sujeitos enquanto trabalhadores. O estudo se mostra pertinente tendo em vista a conjuntura atual de política de destruição de emprego e flexibilização de direitos sociais, implicando novas formas legislativas de trabalho que contrariam direitos elencados na Constituição da República e colocam em questão a própria autonomia privada.

Adriano Fernandes Ferreira e Bianka Caelli Barreto Rodrigues defendem a importância do uso da Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho. Os pesquisadores identificam tanto os aspectos positivos e/ou negativos devido ao uso da tecnologia, pois com o avanço tecnológico nas diversas áreas de conhecimentos, vem o receio do surgimento dessa nova realidade no meio ambiente do trabalho, correspondem, por exemplo, ao fato de as máquinas poderem substituírem o trabalho humano.

Com grande satisfação coordenamos e apresentamos a presente obra, agradecendo aos autores (as)/pesquisadores(as) envolvidos(as) em sua produção pelas profícuas reflexões surgidas e debatidas, bem como reiteram e louvam a dedicação e competência de toda a equipe do CONPEDI pela organização e realização do exitoso e arrojado evento, realizado de forma virtual.

Reiteramos a esperança que a obra ora apresentada sirva como parâmetro acadêmico para a compreensão dos problemas da complexa realidade social sob a óptica do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Desejamos leituras proveitosas na construção de uma nova perspectiva para os desafios impostos ao Direito no contexto contemporâneo pós-pandêmico de utilização dos mecanismos hermenêuticos como força motriz da constitucionalização e democratização das relações laborais.

Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini – UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais)

Prof. Dr. Jackson Passos Santos - PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior- UFC (Universidade Federal do Ceará)

**A RETOMADA DO PROTAGONISMO DO DIREITO PARA A TRANSFORMAÇÃO SOCIAL: A NECESSÁRIA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

**THE RETURN OF THE PROTAGONISM OF THE LAW FOR SOCIAL TRANSFORMATION: THE NECESSARY PROTECTION OF WOMEN'S WORK IN THE DEMOCRATIC STATE OF LAW**

**Josiane Petry Faria <sup>1</sup>**  
**Carina Ruas Balestreri <sup>2</sup>**

**Resumo**

O objetivo do presente artigo consiste em analisar criticamente, por meio do método dedutivo, o tema do trabalho da mulher e sua fragilidade diante da proteção jurídica oferecida, eis que trata-se de pilar fundamental no desenvolvimento econômico. Assim, o problema central parte da intensificação das discussões em torno da condição humana da mulher frente ao mercado capitalista e a função do Direito na garantia da proteção. Na delimitação do tema são abordadas a historiografia da normalização da desigualdade de gênero e sua influência na vulnerabilidade do trabalho da mulher e a dificuldade de seu reconhecimento. Ainda na delimitação se apresentam as principais orientações jurídicas no voltadas a proteção do trabalho feminino, bem como seu impacto em termos de tutela e potencial de contribuição para o reequilíbrio nas relações de poder. A guisa de conclusão a pesquisa aponta que a discriminação sexual do trabalho, como condição inerente ao heterocapitalismo, demonstra que o positivismo jurídico brasileiro, relega o trabalho feminino a uma condição de exploração com estereótipos definidos, não proporcionando oportunidades em parâmetros de igualdade. Finaliza, concluindo que a proteção do trabalho da mulher, não pode ser apenas de censura de atos discriminatórios, mas sim promocional e afirmativa para a transformação social.

**Palavras-chave:** Discriminação, Igualdade, Legislação protecionista, Mercado patriarcal, Trabalho da mulher

**Abstract/Resumen/Résumé**

The objective of this article is to critically analyze, through the deductive method, the issue of women's work and its fragility in the face of the legal protection offered, as this is fundamental in economic development. Thus, the central problem comes from the intensification of discussions around the human condition of women in the face of the

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito, com Pós-doutorado em direito pela FURG. Professora Permanente do PPGDireito, Professora Titular e Coordenadora do Projeto de Extensão Projur Mulher e Diversidade da UPF. [jfaria@upf.br](mailto:jfaria@upf.br)

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Seguridade Social. Advogada, [crbalestreri@gmail.com](mailto:crbalestreri@gmail.com).

capitalist market and the role of Law in guaranteeing protection. In delimiting the theme, the historiography of the normalization of gender inequality and its influence on the vulnerability of women's work and the difficulty of its recognition are addressed. Still in the delimitation, the main legal guidelines aimed at protecting female work are presented, as well as their impact in terms of protection and potential contribution to rebalancing power relations. In conclusion, the research points out that sexual discrimination at work, as an inherent condition of heterocapitalism, demonstrates that Brazilian legal positivism relegates female work to a condition of exploitation with defined stereotypes, not providing opportunities within equality parameters. It concludes by concluding that the protection of women's work cannot only be about censoring discriminatory acts, but rather promotional and affirmative for social transformation.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Discrimination, Equality, Protectionist legislation, Patriarchal market, Women's work

## 1 INTRODUÇÃO

As relações laborais e as dinâmicas de poder, envolvendo a força de trabalho reprodutivo/produtivo da mulher, diante de um panorama de mercado com estrutura capitalista patriarcal são polêmicas e envolvem diversas áreas do conhecimento, posto que, muito além da perspectiva jurídica, da proteção dessas relações, existem questões sociopolíticas, morais e econômicas que permeiam a questão.

Ao tratar do tema é preciso levar em consideração, de maneira primordial, que o Brasil é um Estado Democrático de Direito, no qual os direitos à igualdade e à liberdade são vértices da Constituição Federal e, portanto, devem movimentar as estruturas sociais. Entretanto, no tocante às mulheres, os direitos fundamentais sociais são desrespeitados de toda a ordem, a tal ponto que as violações são tornadas invisíveis ou estáticas do ponto de vista da transformação cultural.

Tal fenômeno envolve, por consequência, o mercado de trabalho. Desse modo, nos últimos anos, muitas análises empíricas, se desenvolvem em torno do fenômeno - relações de trabalho da mulher, sua força produtiva e reprodutiva, o impacto da política neoliberal na vida e nas condições de trabalho a que as mulheres estão submetidas.

Assim sendo, ao tratar do tema é importante que se considere o fato de que a conexão entre o capitalismo e a opressão de gênero é evidente e que mesmo diante de uma legislação protetiva de relações laborais e julgamentos afirmativos pelos tribunais brasileiros. O tema se mostra delimitado pela divisão sexual do trabalho, a discriminação oriunda da desigualdade de gênero e ainda a invisibilidade do desequilíbrio de poder, impondo as mulheres uma exploração degradante de sua mão de obra.

Desse modo, exsurge a necessidade de, mediante implementação do método dedutivo, analisar a legislação trabalhista atual, seus princípios norteadores, a garantia constitucional ao trabalho em igualdade de condições e oportunidades entre homens e mulheres, em contrapartida ao capitalismo patriarcal, que, nesta toada, mantém a força de trabalho da mulher à mercê de efetividade de direitos e de garantias afirmativas que minimizem as desigualdades existentes e a cruel divisão sexual do trabalho.

## **2 A MULHER NO MERCADO PATRIARCAL E A ACENTUADA EXPLORAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

A participação das mulheres nos espaços da sociedade é orientada por parâmetros culturais, sociais e políticos que envolvem desigualdade de gênero, preconceito e discriminação. Assim, a atuação da mulher na área do trabalho produtivo, não foge a essa regra.

Observando a historiografia, se identifica a consistente dominação do feminino pelo masculino, o que se mantém em um estrutura social hierarquizada e patriarcal, onde a desigualdade de gênero sempre foi extrema, relegando à mulher, inicialmente, a trabalhos de domésticos, sem valorização ou recompensa financeira em um mundo dominado pelo objetivo econômico. (Batista; Faria, 2023) Tal circunstância gerou impactos de fundamental importância. A repressão social imposta às mulheres, não é diferente no mundo do trabalho remunerado.

No decorrer do tempo, as mulheres foram buscando a colocação, concomitante, com os afazeres domésticos, como mão-de-obra, trabalhando no auxílio do pagamento das despesas familiares, de maneira indigna, submissa e muito exaustiva, sofrendo, inclusive, todas as espécies de violências. Nesse interim, destaca-se o que Margareth Rago (2004, p. 484) discorre:

Nas primeiras décadas do século XX, no Brasil, grande parte do proletariado é constituído por mulheres e crianças. E são vários os artigos da imprensa operária que, assim como o romance de Pagu, denunciam as investidas sexuais de contramestres e patrões sobre as trabalhadoras e que se revoltam contra as situações de humilhação a que elas viviam expostas nas fábricas.

As pontuações acima logicamente não se prestam a colocar de forma pormenorizada o sistema de inclusão das mulheres no mercado de trabalho no contexto histórico, mas sim esclarecer que o acúmulo de funções no lar e em trabalhos produtivos é uma construção social, econômica e histórica, a qual ainda permeia a contemporaneidade, onde mulheres buscam alimentos e, conjuntamente, com o trabalho remunerado, quase que independente do nível intelectual do trabalho desenvolvido, as colocam a frente uma legislação que, não contempla medidas amplas de amparo e poder perante a sociedade.

Simone de Beauvoir (2016) em sua reflexão intitulada de o Segundo sexo, faz afirmações importantes no sentido de que, historicamente, os homens sempre detiveram todos

os poderes concretos, sendo que, desde os primeiros tempos do patriarcado, julgaram útil manter a mulher em estado de dependência, com códigos estabelecidos contra a mulher. Contudo, as mulheres, na busca da liberdade, visualizaram no trabalho o caminho para independência econômico e, enfim alcançar o poder de decisão. Assim, paulatinamente, conquistaram seu espaço no mercado devido à mudança de conceitos sobre o papel da mulher na sociedade e na família, bem como pelo reconhecimento de direitos delas frente aos demais e, sobretudo, pela percepção de que a remuneração da mulher é parte fundamental na composição da renda familiar.(Batista; Faria, 2023)

Todavia, quando as mulheres observaram que, por mais que laborassem em exaustiva jornada e ainda em afazeres domésticos, não eram detentoras dos mesmos direitos conferidos aos homens, passando a atuarem de forma combativa na sociedade, reivindicando uma nova posição. Essas conquistas foram pautadas em um discurso igualitário, ou seja, de que homens e mulheres possuem os mesmos direitos trabalhistas. Imprescindível registrar que:

As mulheres do século XX tiveram coragem de reivindicar e de assumir reais posições em quase todos os campos, enfrentando uma série de preconceitos a fim de poderem participar plenamente como cidadãs. Os ganhos são notáveis em relação ao reconhecimento formal de direitos, mas que deixam ainda a desejar quanto ao grau de participação da mulher na educação, no trabalho, nos esportes, na mídia, no comércio, na medicina e na tecnologia, para citar algumas áreas. Um marco na trajetória das conquistas das mulheres é a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação da Mulher (ONU , 1967) consolidando em um único documento todas as questões sobre Direitos Humanos relacionadas à mulher, discutidas na ONU desde 1945, ano em que foi firmado o primeiro Acordo Internacional proclamando a igualdade dos Direitos da Mulher. (Roitman; Kosovski; Piedade Júnior, 2005, p. 171-182).

Evidencia-se, por outro turno que o discurso lastreado na igualdade não se concretiza de fato, porquanto ainda e de forma explícita tem-se um panorama de desigualdades entre os gêneros, o qual adquire contornos avassaladores no mercado de trabalho. Embora as mulheres brasileiras contem com um aparato de direitos em relação a perspectivas de outras mulheres no mundo, certo que a transversalização de gênero, está longe de ser uma realidade no país, o que não é diferente com o Direito do Trabalho.

Em meados do século passado, percebeu-se como medida quase que impositiva e necessária, inclusive, para o desenvolvimento econômico da sociedade, que a capacidade feminina para o trabalho fora do espaço doméstico e, por conseguinte, sua autonomia, marcaram uma reviravolta nas expectativas sociais, familiares e pessoais acerca do sexo que

até então estivera confinado no resguardo da domesticidade e no cumprimento das funções reprodutivas. Por evidente que a inserção das mulheres no modelo econômico de relações laborais, não é suficiente para equilibrar as atividades que foram historicamente atribuídas em aderência ao que se entendia como instinto ou natureza oriunda da divisão sexual, visto que a forma como tal inserção ocorreu na sociedade, acentua as desvantagens vividas diariamente pelas mulheres, acumulando, por vezes a total provisão financeira do seio familiar, concomitante com as atribuições da esfera reprodutiva e doméstica.

Observa-se que a conquista do ingresso no sistema de trabalho remunerado, evidencia-se como incompleta e exaustiva, pois as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas. Veja-se que além da desigualdade salarial em prejuízo das mulheres, as condições do ser mulher são interpretadas pelo desenvolvimento econômico tão somente como características negativas e até mesmo obstaculizadoras do progresso na carreira. Somado a isso, o silencioso e invisibilizado trabalho doméstico, garante tempo aos homens para o desempenho profissional e prejudica a mulher em termos de saúde física e mental, eis que a escassez de tempo, a exaustão e o comprometimento integral com as responsabilidades domésticas conduzem a uma menor disponibilidade profissional e, com isso, dificuldades de assumir cargos com maior acesso ao poder e a melhores salários. (Rodrigues; Faria, 2023)

Por outro turno e, inclusive, as mulheres têm enfrentado, mais diretamente, preconceitos e discriminações no mercado de trabalho, circunstância que precariza acentuadamente as relações, haja vista que, são atribuídas às mulheres, de uma maneira geral, os trabalhos mais precários e pior remunerados, quando comparados aos trabalhos dos homens. Logo, a prevalência da discriminação das mulheres no mercado de trabalho decorre de motivos muito mais complexos do que preconceito em sentido estrito, apontando-se que um dos principais óbices a plena igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é a divisão desigual de tarefas domésticas e o cuidado dos filhos.

O trabalho doméstico desempenha um papel crucial no mecanismo social, além de garantir o bem-estar da família sustenta e garante o desenvolvimento econômico tradicional. Incorpora uma ampla gama de tarefas, tais como limpeza, cozinha, cuidados com crianças, adultos e idosos, administração doméstica e compras, tarefas estas, essenciais para o desenvolvimento saudável e o bem-estar emocional de uma família e da sociedade como um todo. De acordo com Andréa Gama (2021,p. 43):

Esse trabalho requer habilidades, conhecimentos, meios de produção particulares para a realização de cada um dos seus produtos que, no cuidado com as crianças, contempla: gerar, parir, amamentar, preparar alimentos específicos, manter o ambiente limpo e a saúde, fortalecer e desenvolver o corpo, o intelecto, a socialização, o brincar, a educação formal para o trabalho (ou para a emancipação), os afetos.

Nesse caminho, Silvia Federici (2017) aponta que o trabalho doméstico está no centro da discussão sobre igualdade de gênero. Refere, inclusive, que o fim do sexismo não passa pela igualdade salarial de homens e mulheres ou pelo fim da discriminação, mas uma luta incessante contra o capitalismo patriarcal. Vale transcrever:

Conforme defendi, a diferença de poder entre mulheres e homens e o ocultamento do trabalho não remunerado das mulheres por trás do disfarce da inferioridade natural permitiram ao capitalismo ampliar imensamente “a parte não remunerada do dia de trabalho” e usar o salário (masculino) para acumular trabalho feminino. Em muitos casos, serviram também para desviar o antagonismo de classe para um antagonismo entre homens e mulheres. Dessa forma, a acumulação primitiva foi, sobretudo, uma acumulação de diferenças, desigualdades, hierarquias e divisões que separaram os trabalhadores entre si e, inclusive, alienaram a eles mesmos. (Federici, 2017, p. 232).

O texto acima acentua uma “derrota histórica” das mulheres na divisão sexual do trabalho, apontando que todas as relações de poder entre homens e mulheres foram assim alicerçadas (Federici, 2019, p. 97). A relação política e econômica do trabalho doméstico com o feminino representa a divisão do gênero tradicional do trabalho, na qual as mulheres assumem o papel de cuidadoras do lar. Ao longo do tempo, movimentos sociais e progressos legais têm buscado proteger os direitos das trabalhadoras domésticas, embora ainda haja desafios para serem superados em direção à igualdade de gênero no campo do trabalho doméstico. Veja-se:

Essa fraude que se esconde sob o nome de “amor” e “casamento” afeta a todas nós, até mesmo se não somos casadas, porque, uma vez que o trabalho doméstico é totalmente naturalizado e sexualizado, uma vez que se torna um atributo feminino, todas nós, como mulheres, somos caracterizadas por ele (Federici, 2019, p.46, grifos da autora).

As mulheres estão submetidas a uma divisão sexual do trabalho, o que vem a refletir de forma direta e indireta nas relações de trabalho produtivo, onde o Direito do Trabalho não apresenta medidas materiais eficazes para dirimir esse impacto discriminatório. A partir do exposto se tem que o Direito do Trabalho, então, deve ser central e com poder

para erradicação da discriminação de gênero, todavia, utilizar as ferramentas normativas existentes para esse fim, ainda é uma circunstância obscura nas relações laborais. Nesse sentido "a evolução dos papéis no Brasil não se fez em ruptura com o passado patriarcal, mas conservou profundas raízes dele, o que se evidencia ainda numa rígida estereotipia, como, por exemplo, a de carreiras femininas x masculinas" (D'Avila Neto, 1994, p. 55). Demonstrado está que a circunstância da precarização da igualdade na relações de trabalho, reflete estereótipos fortalecidos pelo patriarcalismo, claramente identificado na divisão sexual do trabalho, onde o androcentrismo prevalece.

Nas palavras de Silvia Federici (2017, p. 232), "a divisão sexual foi, sobretudo, uma relação de poder, uma divisão dentro da força de trabalho, ao mesmo tempo que um imenso impulso à acumulação capitalista". Na perspectiva da autora a edificação do capitalismo, bem como a sua acumulação primitiva decorreu, inclusive, a exploração do trabalho feminino e a separação do trabalho reprodutivo e produtivo, quando as atividades reprodutivas deixaram de ser consideradas como trabalho. Aliás, essa desvalorização do labor feminino, repercute negativamente no gênero masculino, como pontua Silvia Federici (2017, p. 146):

[...] a desvalorização e a feminização do trabalho reprodutivo foi um desastre também para os homens trabalhadores, pois a desvalorização do trabalho reprodutivo inevitavelmente desvalorizou o seu produto: a força de trabalho. Entretanto, não há dúvida de que, na "transição do feudalismo para o capitalismo", as mulheres sofreram um processo excepcional de degradação social que foi fundamental para a acumulação de capital e que permaneceu assim desde então.

Observa-se que, ainda, a sociedade sente a ausência de um plano efetivo de combate à discriminação secular que repousa sobre a mulher, especialmente no mercado de trabalho. A importância de mapear a causa da existência ainda de desigualdades, evidenciando quais as estratégias legislativas utilizadas para combatê-las. Certo que o Direito do Trabalho não pode alterar as relações sociais ao ponto de garantir a equidade de divisão do trabalho produtivo, entretanto, por certo também pode-se buscar e incentivar medidas de recompensar certos comportamentos, tanto na atuação estatal, como, inclusive, em empresas por colocar em prática as políticas de igualdade de gênero.

## **2 A TUTELA DO DIREITO DO TRABALHO E O PODER DE SEUS PRINCÍPIOS: ATUANDO PARA MITIGAR PROBLEMAS DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O Direito do Trabalho, por sua principiologia protecionista em busca de avanço social, pode, deve e tem o poder de promover a igualdade material da mulher no trabalho, atuando, inclusive, na esfera dos trabalhos produtivos e domésticos.

Na própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), existe a expressa preocupação com a igualdade de trabalho entre homem e mulher, o que se evidencia em leitura do artigo 5º, onde resta estabelecido a regra de que: “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Sinala-se, que a abordagem adotada, reflete-se em um marco histórico e que a CLT optou em adotar, resultado de décadas de lutas sociais e políticas, as quais foram protagonizadas por mulheres e que expuseram demandas indispensáveis para se falar em dignidade humana.

Da mesma forma, o artigo 5º da CFRB, destaca que “todos são iguais perante a lei”, e, conseguinte “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. A Constituição de 1988, revogou uma série de dispositivos arcaicos que mantinham a mulher em um patamar inferior ao homem no Brasil.

Contudo, em que pese a evolução legislativa, social e política, a relação de trabalho da mulher, considerando o seu trabalho remunerado em paralelo ao reprodutivo e doméstico, permeia ainda situações discriminatórias, não bastando o combate à discriminação de gênero somente, mas a adoção pelo sistema econômico de políticas não discriminatórias em sentido amplo. Sucintamente, a missão do Direito reside em atender problemas sociais, esse é seu objeto e nesse intuito se utilizar da lei apenas como ferramenta de censura é permitir reduzir a Constituição e os direitos fundamentais sociais à instrumento de condução social pelo medo. Não se pode desconsiderar que a Constituição de 1988 trouxe em seu artigo 5º, inciso I, novos paradigmas para o direito fundamental ao trabalho, corroborando para a edificação de um Direito do Trabalho democrático e igualitário, quando assim prevê:

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 seguintes termos: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]”.

Em movimento notável e paradigmático, o propósito definido de eliminar qualquer tipo de discriminação, a Carta Magna em seu artigo 7º, no inciso XXX, proibiu expressamente a diferença de salários, de exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. Destaca-se, para tanto, que o inciso XX do referido artigo posicionou a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da Lei”.

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas conta com capítulo próprio –“DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER” que trata das normas especiais de tutela do trabalho da mulher, sendo que a partir do artigo 372, trazendo preceitos legais claros e pontuais, dando conta que as normas que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, exceto naquilo em que colidirem com a proteção especial instituída pelas normas específicas. Algumas não recepcionadas pela Constituição Federal de 1988, ainda, há de se mencionar que alguns artigos foram revogados pelas Leis 7.855/1989 e 10.244/2001. Da mesma forma, alguns artigos que tratam do trabalho da mulher também foram objeto de alteração pela Lei 13.467/2017 (na Reforma Trabalhista).

A repercussão da política pública de reconhecimento e proteção da mulher foi inevitável. Assim, no direito do trabalho, as mulheres conquistaram, paulatinamente, seu espaço, tendo sua atividade laboral valorizada. Sem adentrar em pontos específicos, mister mencionar que a CLT traz proteção à maternidade, ao trabalho noturno, regula períodos de descanso, aponta trabalhos proibidos, e disciplina a remuneração. No entanto, não houve regulamento na legislação quanto à proteção específica da mulher vítima de violência doméstica. Contudo, em 2006 a Lei Maria da Penha preencheu parcialmente essa lacuna, pois a Lei n. 11.340/2006 prevê vários mecanismos assistenciais à mulher que se encontra em situação de violência doméstica e familiar, também dispuseram, em seu artigo 9º, parágrafo segundo, inciso II<sup>1</sup>, quanto à manutenção do vínculo empregatício da mulher vítima de violência doméstica, de forma a garantir o afastamento da trabalhadora do seu local de exercício profissional por um período de até seis meses.

---

<sup>1</sup> “**Art. 9º** A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso. § 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: **II** - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses” (BRASIL, 2009).

Além da proteção constitucional e infraconstitucional, não se pode deixar de mencionar que as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil, são bases fundamentais utilizadas como fontes no regramento da proteção do trabalho feminino, as quais embora não serão aqui analisadas sua origem e recepção dentro do ordenamento jurídico, importante destacar que são equivalente as leis ordinárias.

Assim, a OIT possui doze Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil, que são<sup>2</sup>:

C. 03. Proteção à maternidade (1919) (ratificada em 1934) – não está em vigor

C.89 Trabalho noturno (mulheres), 1948 (revisada) (ratificada em 1957)

C.100 Igualdade de remuneração, 1951 (ratificada em 1957)

C.103 Proteção à maternidade, 1952 (revisada) (ratificada em 1965)

C.111 Discriminação no emprego e na ocupação, 1958 (ratificada em 1965)

C.171 Trabalho noturno, 1990 (ratificada em 2002)

Conforme já pontuado, mesmo com toda a legislação disponível, os atos discriminatórios em relação à mulher nas relações de trabalho ainda permeiam a sociedade, dando conta de que o sistema heteropatriarcal reforça estereótipos de gênero nessas relações, porquanto continuam, as mulheres, a receber salários inferiores aos homens, bem como a gestação é vista como forma de diminuir a evolução quantitativa da mão-de-obra feminina, entre outros.

Hodiernamente, vislumbra-se que os mecanismos criados que visam reafirmar a igualdade no campo dos direitos do trabalho entre homens e mulheres, também são acentuadores das diferenças de gênero nas relações laborais, tornando um abismo evidente na equidade entre os gêneros, pois que, as leis que deveriam ser de proteção, acabam por acentuar diferenças sociais, fisiológicas, econômicas, contribuindo para a divisão sexual do trabalho.

---

<sup>2</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. Disponível em: <[www.oitbrasil.org.br/convention](http://www.oitbrasil.org.br/convention)>. Acesso em: 18 de abril de 2024.

Nesse sentido, Gustavo Garcia (2011, p. 984) esclarece:

A evolução revelou o surgimento de disposições de proteção, as quais geraram restrições que, infelizmente, acarretaram discriminações quanto ao trabalho da mulher. Em função disso, mais recentemente, são elaboradas normas que proíbem discriminação de gênero, procurando estabelecer a igualdade nas relações de trabalho, fomentando o trabalho da mulher.

Pode-se entender então que mesmo diante do persistente entendimento popular de que o trabalho feminino é secundário, acessório em termos de desempenho do poder, sem a evolução das leis de proteção, como em relação a condição de mãe e gestante, o abismo entre os salários recebidos por homens e mulheres poderiam ser ainda maiores. Mas isso não serve, nem de longe, para consolar e justificar as relações de trabalho desiguais ainda existentes no sistema jurídico, social e econômico.

O exposto revela, de forma incontestável que apesar de as diversas faces da violência doméstica contra mulher serem identificadas pela Lei Maria da Penha, pode-se notar que a violência mais atroz, ocorre e se exponencializa de forma silenciosa. A presença de legislação protetiva da mulher nas relações de trabalho não é suficiente e não poder servir de argumento para dizer que o Brasil reconhece a igualdade e tal está previsto em lei. Essa linha de raciocínio, além de conformista e atomizante, menospreza o potencial de redistribuição de poder do próprio Direito. (Zanata; Faria, 2018)

O território sob o manto constitucional não pode esconder e legitimar a desigualdade, uma vez as vítimas se encontram vulneráveis e inseguras, diante do outro, do mercado e do Estado, quando este se mostra inerte diante da ocorrência em larga escala da violência resultante da opressão de gênero. Por isso, é necessário que os mecanismos legais de proteção às mulheres sejam sempre os mais claros e acessíveis possíveis, para que, de fato, se sintam protegidas e seguras para denunciar os casos de violação de direitos e assim e romper o ciclo da violência pelo levantamento do silêncio imposto pelo poder do mercado em sua versão heteropatriarcal.

Destaca-se, então, que as ações afirmativas não podem se resumir somente a um enfoque, pois que a discriminação das mulheres no ambiente de trabalho tem várias origens e se manifesta de diversas maneiras. Mas certo que, essas ações precisam estar voltadas a combater a divisão do trabalho doméstico desequilibrado, promover medidas de igualdade no trabalho produtivo e uma mudança cultural tanto no trabalho remunerado, bem como no doméstico e não remunerado.

O direito do trabalho tem como seu referencial o princípio da proteção ao trabalhador e à trabalhadora, quando busca assegurar juridicamente a igualdade nas relações de trabalho, como evidencia Plá Rodrigues (1993). Nessa toada, se lança mão da igualdade entre empregada(o) e empregador(a), para proteger o hipossuficiente visando atenuar, na esfera jurídica, qualquer desequilíbrio típico da relação de fato num contrato de trabalho (Delgado, 2015).

Nessa perspectiva, e não se distanciando do tema proposto neste artigo, exsurge o questionamento acerca do que tem se proposto o Direito, quando a tutela a ser concretizada se refere a uma categoria específica de trabalhadores em relação a outra, ou seja, igualar em condições de desempenho e oportunidades no mercado de trabalho ambos os gêneros.

Sofia Alves (1996) pontua algumas espécies de ações afirmativas que podem ser consideradas e efetivadas na questão de igualdade de gênero, colocando em três elementos primordiais: o primeiro na orientação e formação das mulheres para o exercício de atividades profissionais; o segundo por todo o tipo de medida que permita o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e profissionais, com melhor repartição entre os sexos; e o terceiro pela imposição de tratamento preferencial em relação às mulheres para compensar a desigualdade de fato, notadamente pelo estabelecimento de quotas.

Para tanto, é importante frisar que as mulheres mesmo com acesso a postos de trabalho em ascensão, até possuindo um possível equilíbrio no mercado, certamente continuarão com a acumulação, como sua responsabilidade, entre trabalho produtivo e doméstico, com maior desgaste físico e mental. A relação política e econômica do trabalho doméstico com o feminino representa a divisão do gênero tradicional do trabalho, na qual as mulheres assumem o papel de cuidadoras do lar.

A ciência já demonstrou que não existe uma natureza inelutável de melhor condicionamento físico e mental das mulheres para o desenvolvimento do trabalho doméstico. Trata-se de imposição social, com consequências políticas a partir da ratificação da desigualdade e econômicas com o empobrecimento feminino. Ao longo do tempo, movimentos sociais e progressos legais têm buscado proteger os direitos das trabalhadoras domésticas, embora ainda haja desafios para serem superados em direção à igualdade de gênero no campo do trabalho. Leia-se:

Essa fraude que se esconde sob o nome de “amor” e “casamento” afeta a todas nós, até mesmo se não somos casadas, porque, uma vez que o trabalho doméstico é totalmente naturalizado e sexualizado, uma vez que se torna um atributo feminino, todas nós, como mulheres, somos caracterizadas por ele (Federici, 2018, p.46, grifos da autora).

Da análise da situação fática se reconhece, sem dificuldades, a persistência da divisão desigual do trabalho, a discriminação da mulher na inserção e manutenção em cargos e posições de poder, o desprestígio da importância da contribuição feminina para o desenvolvimento. Concomitantemente, o país possui legislação constitucional e infraconstitucional que reconhece a sobreposição de marcadores sociais da desigualdade sobre a mulher e prevê direitos e garantias. Porém, isso não basta! Além de não bastar tem estado a serviço da legitimidade da inércia estatal. Melhor dizendo, o problema da desigualdade de gênero e sua vertente nas relações sociais de trabalho é estrutural e não poder ser resolvido em ações individuais e por mulheres específicas, uma vez que o problema se repete ao longo do território nacional não é uma questão isolada ou relacional.

Portanto, diante da macroestrutura do Estado e hiperestrutura do mercado, há de se reconhecer a importância urgência do problema, pois o Direito do Trabalho tem o poder de efetuar a identificação da circunstância de sobreposição do trabalho produtivo e não remunerado da mulher, a depreciação e diferença salarial e outros, considerando esses resultado como ponto de partida. Cabe ao Estado, por meio do Direito do Trabalho minimizar os efeitos históricos do desequilíbrio de poder nas relações laborais envolvendo as mulheres diante de um sistema neoliberal e heteropatriarcal.

## CONCLUSÃO

Uma análise retrospectiva de espaço/tempo da sociedade, identifica-se inúmeras e sobrepostas estratégias para reforçar que as mulheres foram socializadas para assumir a responsabilidade pela manutenção do lar e do cuidado da família, enquanto os homens encorajados a se engajar em atividades remuneradas fora de casa. A partir da criação e ratificação desses cenários sociais, as consequências políticas da distribuição desigual de forças e poder repercutiu em processos de assimilação de capital diversas, isto é, provocou maior pobreza política e econômica para as mulheres. O heteropatriarcado reforçou essa divisão, atribuindo um *status* inferior e menos valorizado ao trabalho doméstico, enquanto o trabalho remunerado e, principalmente, aquele desempenhado pelos homens era visto como mais importante e digno de reconhecimento.

Frente ao paulatino desvelamento da violência estrutural contra a mulher no ambiente de trabalho, o movimento interseccional de denúncia e reconhecimento da desigualdade de gênero chega na concomitância das relações de trabalho remuneradas e não assalariadas desenvolvidas pelas mulheres e a conclusão é de que a manutenção do heteropatriarcado deve sua solidez ao trabalho doméstico incessante, permanente, invisível e não remunerado, bem como ao desprestígio e desproteção do trabalho remunerado

A partir desse ponto de vista, é desafiador o entendimento de que essa sistemática de acumulação de capital, continua a produzir, reproduzir, mitigar e concretizar relações hierárquicas opressivas. Isso significa que a entrada das mulheres no mercado de trabalho brasileiro não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades, muito pelo contrário, cristalizou a dinâmica de concentração de poder na figura heteropatriarcal.

A invisibilidade das violências decorrentes da onipresença dos marcadores sociais da desigualdade como definidor estruturante da dinâmica de concentração de poder na figura heteropatriarcal corresponde ao sucesso do capitalismo de políticas neoliberais de afastamento do Estado e do Direito das questões sociais. Patriarcado e capitalismo centralizam o protagonismo das relações sociopolíticas de forma marcante e desde longe definidora das estruturas de poder e dominação. Entretanto, sua identificação, reconhecimento e visibilidade é fenômeno recente e mais recente o processo de desnaturalização dessas desigualdades.

Assim, a proposta reside na retomada da importância do Direito como elemento propulsor de transformação social, reocupando posição central no Estado Democrático de Direito. Nesse propósito, parte-se da legislação protetiva existente e projeta-se um Direito que proíba as discriminações e proteja as pessoas vulnerabilizadas, mas que, sobretudo, ofereça políticas públicas afirmativas capazes de romper a estabilidade do poder dominador, colocando as trabalhadoras em condições de luta e de decisão diante do hiperestrutura do poder econômico do mercado e do próprio Estado.

## **REFERÊNCIAS**

ALVES, Sofia. Igualdade de tratamento entre homens e mulheres: discriminação positiva (sistema de quotas). A Decisão Kalanke de 17 de Outubro de 1995. *Revista Jurídica da Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa*. Coimbra, n. 20, p. 179-187, nov. 1996.

BATISTA, Alana Menezes; FARIA, Josiane Petry. Do afastamento da empregada motivado por violência doméstica e familiar: Reflexões acerca da natureza jurídica. In: SANTIN, Janaína Rigo; PADILHA, Norma Sueli; BORBA, Rogério. (Org.). *Direito do Trabalho e meio ambiente do trabalho II*. VI Encontro Virtual do CONPEDI. 2023. Florianópolis. Disponível em: [conpedi.org.br/publicacoes/4k6wggq8v/486ekz4q/5Bo1GYOcR74C0QhR.pdf](http://conpedi.org.br/publicacoes/4k6wggq8v/486ekz4q/5Bo1GYOcR74C0QhR.pdf). Acesso em 27 de abril de 2024.

BEAVOIR, Simone de. *O segundo sexo: fatos e mitos*. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

D'ÁVILA NETO, Maria Inácia. *O autoritarismo e a mulher: O jogo da dominação macho-fêmea no Brasil*. Rio de Janeiro: Artes & Contos, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/convention](http://www.oitbrasil.org.br/convention). Acesso em: 18 de abril de 2024.

FEDERICI, Silvia. *Calibã e a Bruxa: Mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo : Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia. *O patriarcado do salário*. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Boitempo, 2021.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

GAMA, Andrea. *A violência contra as mulheres e o mundo do trabalho*. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/a-violencia-contras-as-mulheres-e-o-mundo-do-trabalho-3111>  
Acesso em 20/10/2021

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Escritório no Brasil. *Convenções ratificadas pelo Brasil*. Disponível em: [www.oitbrasil.org.br/convention](http://www.oitbrasil.org.br/convention). Acesso em: 18 de abril de 2024.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 1993.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade. In: PRIORE, Mary Del. (org.) *História das mulheres no Brasil*. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

RODRIGUES, Cristiane Terezinha; FARIA, Josiane Petry. *A rede de acolhimento e atendimento às mulheres vítimas de violência doméstica no município de Passo Fundo/RS: Reconhecimento, problemas e possibilidades*. In: BARCELLOS, Daniela Silva Fontoura de; FREITAS, Riva Sobrado de; GARCIA, Silvio Marques. (Coords.) *Direito, gênero e sexualidades II*. VI Encontro Virtual do CONPEDI. 2023. Disponível em: [conpedi.org.br/publicacoes/4k6wggq8v/8ayk373n/39U839GFFHfu60R8.pdf](http://conpedi.org.br/publicacoes/4k6wggq8v/8ayk373n/39U839GFFHfu60R8.pdf). Acesso em 22 de abril de 2024.

ROITMAN, Riva; KOSOVSKI, Ester; PIEDADE JUNIOR, Heitor. *Mulher, educação e conquista da cidadania. In: Vitimologia e direitos humanos*. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Vitimologia, 2005.

ZANATTA, Michelle Ângela; FARIA, Josiane Petry. *Violência contra a mulher e desigualdade de gênero na estrutura da sociedade: da superação dos signos pela ótica das relações de poder*. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito. e-ISSN: 2525-9848. Salvador. Volume 4, n. 1, p. 99-114, 2018.