

# **IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI**

## **DIREITOS HUMANOS I**

**LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO**

**MARIANA RIBEIRO SANTIAGO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – FEPODI**

**Presidente** - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

**1º vice-presidente:** Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

**2º vice-presidente:** Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

**Secretário Executivo:** Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

**Tesoureiro:** Sérgio Braga (PUCSP)

**Diretora de Comunicação:** Vivian Gregori (USP)

**1º Diretora de Políticas Institucionais:** Cyntia Farias (PUC-SP)

**Diretor de Relações Internacionais:** Valter Moura do Carmo (UFSC)

**Diretor de Instituições Particulares:** Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

**Diretor de Instituições Públicas:** Nevitton Souza (UFES)

**Diretor de Eventos Acadêmicos:** Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

**Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu:** Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

**Vice-Presidente Regional Sul:** Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

**Vice-Presidente Regional Sudeste:** Jackson Passos (PUCSP)

**Vice-Presidente Regional Norte:** Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

**Vice-Presidente Regional Nordeste:** Osvaldo Resende Neto (UFS)

#### **COLABORADORES:**

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

---

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

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

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34



[www.fepodi.org](http://www.fepodi.org)

## IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

### DIREITOS HUMANOS I

---

#### **Apresentação**

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

**DESAFIOS À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA MULHER PARA A EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE: A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NOS CARGOS DE ALTA GESTÃO**

**CHALLENGES TO THE IMPLEMENTATION OF WOMEN'S HUMAN RIGHTS TO THE EQUALITY IMPLEMENTATION : DISCRIMINATION OF WOMEN IN TOP MANAGEMENT POSITIONS**

**Vanessa Cristina Pitoli  
Ricardo Francio Neto**

**Resumo**

O presente trabalho coloca em discussão a necessidade de implantação de ações afirmativas no que tange a inserção da mulher nos cargos de alta gestão e analisa se as ações afirmativas podem representar uma caracterização de discriminação. Dessarte, abordaremos o conceito de relação de trabalho e relação de emprego, contextualizando a evolução histórica do trabalho da mulher em relação à contemporaneidade. Conceituaremos ainda a discriminação negativa e a discriminação positiva concernente à atuação da mulher nos cargos de alta gestão. Por fim abordaremos as diversas vertentes a respeito da dignidade da pessoa humana e o papel das ações afirmativas como meio de efetivação da igualdade.

**Palavras-chave:** Discriminação, Trabalho da mulher nos cargos de alta gestão, Direitos humanos

**Abstract/Resumen/Résumé**

This study calls into question the need to implement affirmative action regarding women's inclusion in top management positions and analyzes whether the affirmative actions may represent a characterization of discrimination. Thereby, we will discuss the concept of working relationship and employment relationship, contextualizing the historical evolution of women's work in relation to contemporaneity. In addition, the negative and affirmative discrimination regarding the woman's role in top management positions will be conceptualized. Finally, we will discuss the various aspects regarding the human dignity and the role of affirmative actions as a means of equality implementation.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Discrimination, Woman work in top management positions, Human rights

## **CONSIDERAÇÕES INICIAIS:**

O presente trabalho tem como temática avaliar a inserção feminina nos cargos de alta gestão. Como introdução ao assunto, faz-se necessário diferenciar relação de trabalho de relação de emprego, pois embora uma não sobreviva sem a outra, ambas são instituídas de maneira diferente. Conforme destacam os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com base nisso, o trabalho contextualizará historicamente os direitos da mulher, trazendo a tona, aspectos ligados à dignidade da pessoa humana no que diz respeito à igualdade nas condições de trabalho e a capacidade feminina de realizar atividades profissionais que até então eram exercidas por pessoas do sexo masculino.

Baseando-se em GOMES (2001), finalmente discute-se o papel das ações afirmativas com garantia de igualdade social, visando sustentação aos princípios normativos colocados em um ordenamento jurídico.

**METODOLOGIA:** Para a realização da pesquisa será dedutivo e dialético, ou seja, a partir do estudo sobre a definição e aplicação das garantias constitucionais far-se-á a abordagem do tema proposto.

## **ANÁLISE E DISCUSSÃO:**

Embora utilizada como sinônimo por diversas vezes, a relação de trabalho difere-se da relação de emprego, visto que a primeira antecede a segunda, dessarte a segunda é consequência da primeira.

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seus artigos 2º e 3º, caracteriza como relação de emprego a não eventualidade, a remuneração e a subordinação de pessoa física ao empregador de qualquer natureza, apontando ainda que não é permitido quaisquer distinções relativas à espécie, gênero, condição do trabalhador, nem mesmo entre o trabalho intelectual, técnico ou manual.

Delgado (2004) retrata a relação de trabalho como termo genérico, relacionando assim a toda e qualquer relação jurídica caracterizada por uma prestação essencialmente baseada no trabalho humano, aludindo assim todas as formas contemporâneas de labor humano, dessarte

compreendendo a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, o trabalho eventual ou avulso, e todas as demais relações laborativas constante no mundo jurídico.

No Brasil a inserção da mulher nas relações de emprego só teve início no final do século XIX, quando a industrialização demandou de uma maior quantidade de mão de obra, levando as mulheres que até então tinham como atividade exclusiva os afazeres domésticos e a dedicação à família, a se desvencilhar desse ambiente para ingressar no mercado de trabalho externo remunerado.

Lopes (2010, p. 82 e 83) cita Moebius, médico e psiquiatra alemão no final do século XIX, onde defendeu a teoria que homens e mulheres possuíam o cérebro diferente, não simplesmente pela diferença de gênero, mas pela incapacidade intelectual frente ao homem, pois esta necessitaria de outras qualidades como a maternal, o que a impossibilitaria de apresentar as mesmas competências masculinas.

Embora sob severa discriminação Hahner (2011) conta que no final do século XIX as mulheres começaram a ingressar na atividade de magistério o que fez com o salário dos educadores reduzissem. Galgavam também empregos em ferrovias, atividades telegráficas, enfermagem e secretariado e no início do século XX, áreas como política, educação, imprensa e produção, ainda assim muitos consideravam que a mulher deveria “ser filha, esposa e mãe e ter como objetivo ser mulher e nada mais”.

Várias foram as contribuições para a ascensão da mulher no mercado de trabalho, dentre as principais razões estão as transformações ideológicas e o ativismo feminino.

Em âmbito mundial um dos casos mais impactantes no tocante ao reconhecimento da contribuição da mulher para o processo produzido foi reproduzido através do filme “Revolução em Dagenham” (2010 – dirigido por Nigel Cole e escrito por William Ivory), onde conta a história baseada em fatos reais, onde 187 mulheres trabalhavam em um setor da fábrica de automóveis Ford e tinham seus salários inferiores ao dos homens e eram submetidas à condições precárias de trabalho. As operárias formaram comissão para exigir dos dirigentes da empresa melhores condições de trabalho e aumento salarial, visto que o trabalho desempenhado por elas era tão importante para o processo produtivo quanto o trabalho desempenhado pelos homens.

Mesmo com avanços significativos no tocante a evolução das condições de igualdade da mulher, ainda há que se salientar que a globalização e o capitalismo por muitas vezes sufoca os direitos conquistados e consolidados formalmente. Saffioti (2013) destaca que no

cenário empresarial, em virtude da obtenção de lucro e a submissão milenar da mulher, esta é empregada como facilitador para o cumprimento do seu objetivo principal que é a lucratividade.

No Brasil a Constituição Cidadã, assegurou às mulheres a garantia de seus direitos fundamentais, especialmente no tocante à dignidade da pessoa humana, Freire (2010) anota que esta foi a expansão legal da cidadania feminina, porém grande é o vão entre a efetivação no cotidiano e a fixação das normas. Sendo necessário a implementação de mecanismos e políticas públicas voltadas a igualdade entre homens e mulheres.

Ainda que conquistas foram alcançadas, a discriminação cerca a vida laboral da mulher, sob este prisma pode-se conceituar discriminação como uma agressão aos direitos da pessoa humana, tanto na sua dignidade, liberdade e sua personalidade. Para Delgado (2005), discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de um critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.

Mallet (1999) defende que a discriminação vai de encontro com a igualdade defendida pela justiça, sendo uma desigualdade ilegítima e intolerável diante das circunstâncias e dos padrões vigentes.

De acordo com o artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, *"todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."* Ao longo dos anos, a Organização das Nações Unidas tem feito esforços para erradicar a discriminação das mais variadas formas nas sociedades das nações integrantes.

Novais (2005) destaca que a discriminação não se configura como ato isolado, ao contrário, consiste em uma trama fortemente articulada de diversos fatores e de várias naturezas e bastantes resistentes a mudanças. Aponta ainda que a conceituação do tema abarca significado e conotação pejorativa tanto na linguagem usual como na acepção jurídica, porém nem sempre há que se utilizar o termo negativamente, mas podendo ser uma variação da palavra com sentido simplesmente de parcialidade ou favoritismo.

Ainda sob esse prisma pode-se dizer que a discriminação pode apresentar-se de forma negativa ou positiva. Onde a primeira fere os princípios constitucionais e a segunda representa a simples diferenciação visando a proteção do indivíduo pela sua particularidade. Dessarte



Vasconcelos (2005) aponta a discriminação negativa como uma afronta aos princípios constitucionais no tocante à dignidade da pessoa humana.

Pereira (1999) conceitua a discriminação positiva ou ações afirmativas como uma medida legislativa para superar a desigualdade entre homens e mulheres, estas visam reconhecer as diferenças, não somente as biológicas, mas principalmente as de ordem sócio cultural, evitando sobretudo a dupla jornada, assim objetivam harmonizar e equilibrar as diferenças entre os gêneros.

Segundo Pereira (1999) é gritante a discriminação das mulheres no tocante ao reconhecimento de igualdade entre gêneros. Em vários encontros realizados sobre a discussão acerca do tema e suas vertentes como a violação de seus direitos e as desigualdades de gêneros, mulheres de todo o mundo debatem sobre a ascensão profissional, salários inferiores com o exercício da mesma função, dificuldades de acesso aos cargos de direção, mudanças legislativas para reduzir as injustiças, dentre outras, porém mesmo nos países com avanços legislativos de proteção à mulher, falta a implementação institucional aparelhado pelo Estado, o que torna frágil a força normativa das leis.

Robbins (2008) lembra que nem todo chefe possui a capacidade de liderança e nem toda líder nato possui uma função de chefia dentro de uma organização, para ser um líder é primordial que se tenha habilidades gestoras como influenciar positivamente o indivíduo, mobilizar através do convencimento de ideias buscando determinado objetivo.

Ainda sob este prisma Kulich et al (2011) faz referência a representatividade da mulher nos cargos de alta gestão, visto há necessidade de características masculinas voltadas à eficácia gerencial nas grandes organizações. Oakley (2000) corrobora com o autor quando destaca que a gerencia feminina possui características de gestão intermediária.

Em relação à ocupação da mulher frente aos cargos de alta gestão, pode-se dizer que atualmente as mulheres estão cada vez mais em evidência no que se refere à gestão organizacional. Embora, a relação entre homens e mulheres que trabalham em um mesmo ambiente, ainda caminhem a passos lentos no que tange a igualdade dentro de uma organização, caracterizando assim uma afronta ao direito humano ora conquistado.

O Princípio da dignidade da pessoa humana foi coroado na carta Universal dos Direitos Humanos, bem como na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, tornando assim o centro convergente do ordenamento jurídico a dignidade da pessoa humana, combinado ao valor social do trabalho, valores morais e direitos fundamentais.

Para Sarlet (2002) a dignidade da pessoa humana é inerente ao ser, uma característica intrínseca, independente de quaisquer outras particularidades. Sem quaisquer distinção se homem ou mulher, sendo pois função social da empresa zelar pelo tratamento igualitário entre os seres. O ser humano é dotado de direitos e estes devem ser respeitados tanto pelo Estado quanto pelos outros semelhantes.

Segundo Alexandrino (2010) na ciência jurídica a dignidade da pessoa humana é cercada por plurisignificados dessa forma o direito promove uma espécie de analogia conceitual, baseando-se em dados históricos e filosóficos da ideia. A constitucionalização do direito traz a tona uma segunda dificuldade para a definição do conceito de dignidade da pessoa humana, sob este prisma considera difícil, colocar sob uma mesma realidade a sobreposição do valor, do princípio e da norma.

Oliveira (2014) destaca quanto à trajetória das mulheres no tocante à sua participação nas mais variadas atividades, que “as mesmas não foram suficientes para garantir uma liberdade e igualdade plenas, pois a liberdade mesmo quando civil era quase inexistente e, a igualdade formal não foi suficiente para evitar as desigualdades [...]”

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é expressa ao determinar, em seu art. 5º, que todos são iguais perante a lei, sendo homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, sendo vedada qualquer forma de discriminação. Ademais, o art. 7º, inciso XXX, deste mesmo diploma legal, *“proíbe diferença de exercício de funções, de critérios de admissão e de salários, por motivo de sexo.”*

Visando neutralizar a discriminação incutida na sociedade desde os primórdios em relação à mulher, mecanismos jurídicos são implantados através do princípio da igualdade, buscando a concretização do direito positivado.

Segundo o jurista Gomes (2001), as ações afirmativas se definem como políticas públicas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material, deixando assim de ser um princípio jurídico para ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela Sociedade. Ainda segundo o autor as ações afirmativas objetivam induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológicas, alterando o cenário de supremacia e subordinação do homem em relação à mulher e outras relações de injustiças sociais presentes.

No que concerne aos direitos da mulher Lopes (2005) relata que mesmo com os avanços sociais e jurídicos dos últimos tempos, as conquistas femininas ainda são

desvalorizadas. Segundo a autora, para que uma conduta feminina seja defendida juridicamente, esta necessita compreender não apenas o conteúdo literal contida na norma, mas suas entrelinhas, afim justamente de justificar uma eventual aquisição de direitos conquistados por meio de movimentos feministas. Nesse sentido, a autora defende que a ciência jurídica deve manter-se em seu objetivo de aproximar-se da verdade, pois apenas dessa maneira reunirá condições suficientes de manter a liberdade potencial criativa do ser humano em prol da dignidade.

Silva, De Carvalho e Séllos-Knoerr (2015) destacam que hodiernamente um dos grandes desafios, é cumprir e propagar os valores e princípios intrínsecos na Constituição Cidadã, buscando minimizar a discriminação e violação aos direitos individuais, para que sejam respeitados e cumpridos os direitos constitucionais em relação a mulher não somente pelo Estado, mas por toda a sociedade.

### **CONCLUSÃO:**

A relação de trabalho difere-se da relação de emprego, pois para que se caracterize relação de emprego é necessário que haja vínculo continuado, remuneração, subordinação de pessoa física ao empregador de qualquer natureza, enquanto a relação de trabalho engloba todas as formas contemporâneas do labor humano.

A mulher teve suas primeiras experiências de trabalho fora do contexto doméstico com a industrialização no final do século XIX, e de lá pra cá muitos foram os avanços conquistados no tocante aos direitos individuais, porém mesmo com muitas conquistas ainda há muito a ser alcançado.

Dentre os fatores que contribuíram para tais conquistas, mudanças ideológicas auxiliaram e intensificaram esse processo. Porém o reconhecimento e garantias de fato só foram reconhecidas através da Constituição Cidadã, sendo este um divisor de águas quando se refere à igualdade entre gêneros e respeito à dignidade da pessoa humana.

Hodiernamente a mulher ocupa cada dia mais espaço como esteio da família, sendo responsável não mais simplesmente pelos afazeres domésticos e trato com os filhos, mas largamente vista como a base sólida pelo sustento da família.

Mesmo ocupando posição de destaque no âmbito familiar, a mulher ainda enfrenta dificuldades de aceitação quando o assunto é alta gestão, verifica-se que a discriminação à mulher não foi erradicada de vez com a advento da Constituição, mas passa um por constante processo de conscientização popular.

As ações afirmativas podem e devem contribuir para que as desigualdades históricas sejam corrigidas, mas além do caráter normativo, deve ter como objetivo a reconstrução cultural no tocante ao reconhecimento da evolução do papel da mulher na sociedade contemporânea.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>

DALLEGRAVE NETO, Jose Affonso. **Nova competência trabalhista para julgar ações oriundas da relação de trabalho**. Revista do TST. Brasília, v. 71, n° 02, p. 241, Mai./Ago. 2005.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas. 1948.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. \_\_\_\_\_ . “Proteções contra discriminação na relação de emprego”. In: *Discriminação*. Coords. Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Linhares Renault. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 185.

FREIRE. Nilcéa. *Direitos Humanos percepções da opinião pública*. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. 1ª Edição. Brasília, 2010, p. 103-104.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **O DEBATE CONSTITUCIONAL SOBRE AS AÇÕES AFIRMATIVAS**. Editora Renovar. 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Preconceitos e Discriminação nas Relações de Trabalho:** Coleção agrinho. 1ªe.d, 2015. Disponível em: <http://www.agrinho.com.br>. Acesso em, 02 de Junho de 2015.

HAHNER, June E. Escolas Mistas, Escolas Normais: A Coeducação e a feminização do magistério no século XIX. Estudos Feministas, Florianópolis, 2011.

Kulich, C., Trojanowski, G., Ryan, M. K., Alexander Haslam, S. & Renneboog, L. D. R. (2011). Who gets the carrot and who gets the stick? Evidence of gender disparities in executive remuneration. *Strategic Management Journal*, 32: 301-321.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. 2005, p. 407.

LOPES, Marisa. Cadernos de Filosofia Alemã: Crítica e Modernidade. Para a história conceitual da discriminação da mulher. Universidade de São Paulo. 2010. P. 82 e 83.

MALLET, Estêvão. Discriminação e processo do trabalho, Revista do TST, Brasília, v. 65, n. 1, out./dez. 1999.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005, p. 90.

Oakley, J. D. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEO's. *Journal of Business Ethics*, 2000.

OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de Oliveira. O princípio da fraternidade no âmbito das revoluções moderna e contemporânea. In: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar de Oliveira (Org.). **Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2011. p. 90.

\_\_\_\_\_. **O direito das mulheres ao trabalho e os caminhos da desigualdade e da discriminação:** a não recepção do princípio da fraternidade. No prelo.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. A desigualdade dos gêneros, o declínio do patriarcalismo e as discriminações positivas apud Repensando o Direito de Família - ANAIS do 1º Congresso Brasileiro de Direito de Família (IBDFAM), Belo Horizonte, 1999, p. 161/173. ([http://www.gontijo-familia.adv.br/2008/artigos\\_pdf/Rodrigo\\_da\\_Cunha/DesigualGenero.pdf](http://www.gontijo-familia.adv.br/2008/artigos_pdf/Rodrigo_da_Cunha/DesigualGenero.pdf)).

ROSA FILHO, Claudio Roberto; WOLF, José Silvío. **Relação de trabalho X relação de emprego.** Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e

Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.3, p. 208- 228, 3º Trimestre de 2013. Disponível em: [www.univali.br/ricc](http://www.univali.br/ricc)

Revolução em Dagenham. COLE, Nigel, Stephen Woolley, Elizabeth Karlsen, Paramount Pictures (UK) Sony Pictures Classics (US), BBC Films, Toronto, 113 min, 2010.

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

SARLET, Wolfgang Ingo. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 22.

SILVA, Roselia Furman Carneiro. DE CARVALHO, Robert Carlon. SÉLLOS-KNOERR. Viviane Coêlho. Diálogos (Im) pertinentes. Cidadania pelo Direito. Tratamento Isonômico entre Homens e Mulheres do Direito Brasileiro. Instituto Memória Editora. 1ª Edição, Curitiba, 2015, p. 19.

VASCONCELOS, Elaine Machado, **A discriminação nas relações de trabalho: a possibilidade de inversão do ônus da prova como meio ineficaz dos argumentos constitucionais**. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº 2, maio/ago 2005. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br>. Acesso em 03 de julho de 2015.