

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

VANESSA VIEIRA PESSANHA

PAULO CAMPANHA SANTANA

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 Marcilio 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

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Paulo Campanha Santana; Vanessa Vieira Pessanha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-184-4

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, no âmbito do VIII Encontro Virtual do CONPEDI, reafirma seu compromisso com a produção científica crítica, plural e comprometida com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da promoção de ambientes laborais seguros, inclusivos e sustentáveis.

Os artigos que compõem este GT expressam a vitalidade e a complexidade das reflexões contemporâneas no campo do Direito do Trabalho. Ao tratarem de temas que vão desde a desconexão digital e o burnout até o impacto das novas tecnologias na forma de organização do trabalho, passando por desigualdades estruturais, como o racismo, o sexismo e a terceirização precarizante, os textos aqui reunidos demonstram o quanto as relações laborais seguem sendo espaço de disputa, transformação e resistência.

Destacam-se ainda análises fundamentais sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo, o papel da fiscalização estatal diante da escassez orçamentária, os desafios da uberização frente à proteção social e o entrelaçamento entre os direitos humanos e a realidade concreta de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil.

O grupo traz à luz abordagens interdisciplinares e interseccionais, com olhares atentos ao meio ambiente do trabalho, à saúde física e mental dos trabalhadores, à efetivação de direitos fundamentais e à urgente necessidade de repensar paradigmas, inclusive culturais, como no debate sobre masculinidades emergentes e seus reflexos nas dinâmicas laborais.

Convidamos os leitores e as leitoras a mergulharem neste rico mosaico de reflexões, no qual o Direito do Trabalho se afirma como instrumento de emancipação, inclusão e justiça social. Que este GT possa inspirar novos diálogos, pesquisas e práticas comprometidas com um mundo do trabalho mais digno, equitativo e sustentável.

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Vanessa Vieira Pessanha (Universidade do Estado da Bahia – UNEB)

Paulo Campanha Santana

MULHERES, RAÇA E DESIGUALDADE SALARIAL NO RIO GRANDE DO SUL: OS DIREITOS HUMANOS ATRAVESSADOS PELAS CONTRADIÇÕES DO CAPITALISMO

WOMEN, RACE, AND WAGE INEQUALITY IN RIO GRANDE DO SUL: HUMAN RIGHTS THROUGH THE CONTRADICTIONS OF CAPITALISM.

Juliana Tozzi Tietböhl ¹

Resumo

O artigo analisa a desigualdade salarial com foco no gênero e raça à luz dos direitos humanos atravessados pelas contradições do capitalismo, com um olhar voltado ao Rio Grande do Sul. Tem-se como problema de pesquisa a seguinte indagação: qual o peso das desigualdades de gênero e raça para definição dos salários das mulheres? Parte-se da hipótese que, em uma sociedade capitalista, um dos principais aspectos do poder é a posse de dinheiro, sendo a desigualdade salarial fortemente impactada pelo sexismo e racismo, de modo a colocar as mulheres e, especialmente as mulheres negras, nas piores posições do ranking salarial. A desigualdade salarial é uma forma de manter as mulheres em uma posição de inferioridade e, em muitos casos, dependência em relação a uma figura masculina. O diálogo com a literatura especializada em gênero e raça serve para retratar a inserção desigual das mulheres no mundo do trabalho e a estrutura ocupacional historicamente marcada pela segregação feminina, influenciada por mitos que defendem lugares sociais para as mulheres, fomentando sua subvalorização enquanto trabalhadoras. Mostra-se a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e a intersecção racial no Rio Grande do Sul e a luta por acesso à justiça no mercado de trabalho. Através de um estudo desenvolvido pelo método hipotético-dedutivo e instruído por uma análise bibliográfica e documental, verificou-se que a nova Lei de Igualdade Salarial surge como incipiente, mas promissora política pública para transformação do cenário em favor da igualdade às mulheres no ambiente laboral

Palavras-chave: Mulheres, Raça, Desigualdade salarial, Trabalho, Direitos humanos

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to analyze wage inequality with a focus on gender and race in light of human rights intersected by the contradictions of capitalism, with a special look at the state of Rio Grande do Sul. The research problem is: what is the weight of gender and race inequalities in defining women's salaries? The hypothesis is that, in a capitalist society, one of the main aspects of power is the possession of money, and wage inequality is strongly impacted by sexism and racism, placing women, especially black women, in the worst positions in the salary ranking. Considering this, it is understood that wage inequality is a

way to keep women in a position of inferiority and, in many cases, dependence on a male

¹ Doutoranda e Mestre em Direito pela UNIJUI, professora da Faculdade de Direito de Uruguaiana/RS, advogada, Coordenadora do Centro de Referência de Atendimento a Mulher Vítima de Violência de Uruguaiana /RS.

figure. The dialogue with the literature specialized in gender and race issues serves to depict the unequal insertion of women in the world of work and the occupational structure historically marked by female segregation, influenced by myths that defend social places for women, fostering their undervaluation as workers. Then, it shows the gender inequality in the labor market and the racial intersection in Rio Grande do Sul and, finally, the struggle for access to justice in the labor market. Through a study developed by the hypothetical-deductive method and instructed by a bibliographic and documentary analysis, it was found that the new Wage Equality Law emerges as incipient but promising public policy for transforming the scenario in favor of equality for women in the work environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Women, Race, Wage inequality, Work, Human rights

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro está marcado por significativas e persistentes desigualdades de gênero e raça e esse é um aspecto que deve ser levado em conta nos processos de formulação, implementação, avaliação das políticas públicas, em particular, das políticas de emprego, inclusão social, redução da pobreza e, principalmente, reconhecimento dos Direitos Humanos.

Em uma sociedade capitalista, um dos principais aspectos do poder é a posse de dinheiro. Ao se considerar isso, entende-se que a desigualdade salarial é uma forma de manter as mulheres em uma posição de inferioridade e, em muitos casos, dependência em relação a uma figura masculina. Sob essa perspectiva, a equidade salarial é essencial para a possibilidade de emancipação feminina.

As diversas formas de discriminação no âmbito laboral estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela sobreposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos vulnerabilizados alcancem trabalho digno e mobilidade social a partir disso. No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a "minorias" ou a grupos específicos da sociedade.

As desigualdades de gênero e raça são eixos estruturantes da matriz da desigualdade social no Brasil que, por sua vez, está na gênese da permanência e reprodução das situações de pobreza e exclusão social. Por isso, enfrentar essas desigualdades significa tratar de uma característica estrutural da sociedade brasileira, cuja transformação é imprescindível para a superação dos déficits de trabalho decente atualmente existentes.

Tais desigualdades de gênero e raça se expressam claramente nos indicadores de mercado de trabalho, como tem sido demonstrado por vários estudos e pesquisas recentes. A análise acurada, precisa e sistemática desses indicadores e de sua evolução é uma condição para a elaboração de políticas e estratégias voltadas para alteração desse quadro. O Rio Grande do Sul ocupa a penúltima colocação em políticas de incentivo à contratação

de mulheres¹, sendo que as mulheres gaúchas recebem menos do que a média das mulheres no país. A taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro continua aumentando, mas ainda está marcada por uma forte diferença em relação à taxa de participação dos homens. Uma mostra de como a opressão é funcional ao sistema capitalista.

Nos ensinamentos de Nancy Fraser, em sua obra *Capitalismo Canibal* (2024), “o capitalismo sempre teve entrelaçamentos profundos com a opressão racial o termo “capitalismo” deixou de ser um tabu, e o marxismo vive um novo despertar”. Nessa conjuntura, as questões centrais do marxismo negro tornaram o capitalismo canibal novamente urgente: seria o capitalismo necessariamente racista? É possível superar a opressão racial dentro da sociedade capitalista? são muitos questionamentos a se fazer.

Desse modo, não surpreende que as hierarquizações sociais que delegam às mulheres posições de menosprezo, sejam replicadas também para a realidade do mercado de trabalho, como a pesquisa elucidará.

Nesse sentido, tem-se como problema de pesquisa a seguinte indagação: qual o peso das desigualdades de gênero e raça para definição dos salários das mulheres? Parte-se da hipótese que a desigualdade salarial é fortemente impactada pelo sexismo e racismo, de modo a colocar as mulheres e, especialmente as mulheres negras, nas piores posições do *ranking* salarial.

Acerca da estrutura, a pesquisa trata-se de um estudo bibliográfico, instruído pelo método hipotético-dedutivo e, inicialmente, aborda a desvalorização do trabalho feminino desde sempre - Os mitos que atuam sobre o trabalho feminino. Após, o ensaio se debruça no tópico da desigualdade de gênero no mercado de trabalho e a intersecção racial no estado do Rio Grande do Sul. Por fim, a pesquisa adentra na questão envolvendo a luta por acesso à justiça no mercado de trabalho e a Lei de igualdade salarial. A análise recai sobre a gravidade do reflexo da socialização sexista e o reflexo que ocasiona no mercado de trabalho, gerando desigualdade de oportunidades e de valorização do trabalho feminino.

Partindo dos dados recentes do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o 1º Relatório de Transparência Salarial, fruto do primeiro ciclo de relatórios a que se refere

¹ Dados do 1º Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego acerca da igualdade salarial. Disponível em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjYyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjcyYzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTlhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em 31 dez 2024.

a nova Lei da Igualdade Salarial, avalia-se a importância da política pública nacional pela equidade de gênero para mulheres no mercado de trabalho.

A metodologia deste estudo consistirá em uma revisão bibliográfica de literatura, realizada em bases de dados acadêmicas, periódicos científicos e documentos governamentais. A análise dos dados será realizada de forma qualitativa, buscando identificar os principais pontos e desafios enfrentados nas desigualdades que sofrem as mulheres, e em particular as mulheres negras no mercado de trabalho. Serão utilizadas técnicas de análise de conteúdo para extrair informações relevantes dos estudos selecionados. Os resultados apresentados são parciais, uma vez que a pesquisa segue em desenvolvimento.

1. DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO DESDE SEMPRE – OS MITOS QUE ATUAM SOBRE O TRABALHO FEMININO

A Declaração de Direitos Humanos de Viena (1993), que alça os direitos da mulher à categoria de direitos humanos, que são, por orientação dessa normativa, universais, indivisíveis e interdependentes (Piovesan, 2006). Ainda, consagra a igualdade em todas as esferas, sobretudo na social, e a erradicação da discriminação com base no gênero (artigo 18).

A Constituição Federal de 1988 consagra a igualdade formal entre homens e mulheres (artigo 5º, inciso I), sendo-lhes garantido o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, sem distinção de qualquer natureza. Também é confirmada a proibição ao preconceito e à discriminação em razão do sexo, entre outras categorias, como origem ou idade (artigo 3º, inciso IV), recebendo a mulher proteção especial no mercado de trabalho mediante incentivos¹¹ (artigo 7º, inciso XX); sendo, por isso, proibida a diferenciação salarial por motivo de gênero (artigo 7º, inciso XXX). No entanto, apesar da carga principiológica e da força normativa e vinculante desses artigos, remanesce como não efetivada a igualdade salarial no plano factual para a mulher.

Em nível infraconstitucional, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) admite as ações afirmativas no sentido de se inserir a mulher no mercado de trabalho e de modo protegido, através das políticas de igualdade (373-A, parágrafo único, da CLT); assim como assenta a igualdade salarial para funções idênticas, proibindo distinções

remuneratórias em face do gênero, da nacionalidade ou da idade do trabalhador (artigo 461 da CLT).

O capitalismo inaugurou a imagem do ambiente doméstico como um reino feminino, acentuando o ideal da mulher como “rainha do lar”, reforçando o mito de que funções de cuidado da casa e dos filhos são tipicamente femininas.

Essa dualidade entre esfera pública e privada, serve como combustível à opressão de gênero na medida em que invisibiliza o trabalho reprodutivo, atribuindo a ele um elemento sacrificial, atrelando-o ao amor, ao cuidado, como algo inato ao feminino, cuja retribuição só se daria por amor. Assim, “a compreensão de que o que se passa na esfera doméstica compete apenas aos indivíduos que dela fazem parte serviu para bloquear a proteção àqueles mais vulneráveis nas relações de poder correntes” (Miguel e Biroli, p. 32).

Aqui trazemos o ideário da teoria da reprodução social, na perspectiva trazida por Tithi Bhattacharya, dividindo o trabalho desempenhado pelas mulheres em produtivo e reprodutivo. Este encoberto pelos mitos da boa esposa, mãe devota e aquele mal remunerado.

Trabalho produtivo aquele remunerado, no qual há a troca da força de trabalho feminina por salário e a partir do qual se produzem bens, itens conversíveis em dinheiro. Já o trabalho reprodutivo, como aquele de geração de novas vidas e tudo que disso decorre, desde a gestação, o parto, o cuidado dos filhos, sua educação, o trabalho doméstico realizado para a manutenção dessas vidas. Esse trabalho, relegado ao ambiente doméstico e habitualmente não remunerado, costuma ser tratado como biologicamente feminino, uma vez que as mulheres detêm – ao menos na atual conjuntura tecnológico-ética – o monopólio da produção de novas vidas.

A tarefa feminina da reprodução social, imprescindível ao capitalismo como forma de garantia da reposição das forças de trabalho, necessária para a própria manutenção da humanidade, costuma ser desprezada. Se eventualmente considerada, ‘presume-se que sempre haverá energia suficiente para produzir mão de obra a sustentar as correlações sociais das quais a produção econômica – e, em termos mais gerais, a sociedade – depende’ (Arruzza; Fraser e Bhattacharya, p. 86).

É próprio dos pilares capitalistas glorificarem a família, uma forma de opor ambientes públicos aos privados, trabalho produtivo ao trabalho reprodutivo, finda por pintar a ausência de remuneração ao trabalho feminino como um ‘ato de amor’ e torna-se

funcional ao desprestígio do trabalho feminino: ‘essa ideologia está profundamente arraigada na divisão capitalista do trabalho, que encontra uma de suas expressões mais nítidas na organização da família nuclear’ (Federici, p. 76-77).

Como ressalta Federici, esses mitos que desenham o trabalho feminino como envolto em mantos de devotamento, convertem-se em grandes armadilhas para a subjetividade feminina, em que os papéis não apenas são socialmente impostos, mas individualmente internalizados pelas próprias mulheres. Constituindo uma trama do tecido social, os mitos alimentam a cultura e esparramam seus tentáculos danosos por todas as esferas, incluindo o ideário das próprias mulheres.

Sobre o papel dos mitos que operam na manutenção da opressão sobre as mulheres, Saffioti (428-429) revela que tais representam modos simples e efetivos de controle social sobre as mulheres, motivando-as a seguirem determinados padrões sociais e legitimando expectativas sociais de desempenho de papéis pré-estabelecidos.

Conforme destaca Heleieth Saffioti (2013, p. 62):

a mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas; nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental.

Some-se a isso a cultura que nos socializa para sermos boas, boas mães, boas donas de casa, boas esposas. O mito da plenitude da mulher casada que nos coloca num lugar de infinita satisfação por cuidar da casa e dos seus, o mito da mulher mãe que se sacrifica por amor à prole, o mito da mulher heroína (guerreira) que segue esbanjando a socialmente valorizada feminilidade, mesmo quando trabalha fora, cuida da casa e dos filhos.

O corpo da mulher durante a transição de um sistema para outro (fim do feudalismo) se torna alvo de uma guerra por poder. A intervenção estatal criminalizava algumas práticas femininas e retirava a mulher do controle do próprio corpo, instituindo assim uma nova ordem sexual e delegando a mulher à reprodução biológica da força de

trabalho. Na acumulação primitiva, grandes massas humanas foram submetidas à violência e despojadas dos seus meios de subsistência, forçadas assim ao mercado —livre de trabalho; conjuntamente, uma legislação emergente impossibilitava a mulher de ter seu próprio dinheiro, se submetendo ainda mais ao poder patriarcal.

[...] Como demonstra essa breve história das mulheres e da acumulação primitiva, a construção de uma nova ordem patriarcal, que tornava as mulheres servas da força de trabalho masculina, foi de fundamental importância para o desenvolvimento do capitalismo (Federici, 2004, p. 236).

Num mundo cada vez mais desigual e selvagem recorrer ao conhecimento como ferramenta de luta é também exercício de ressignificação, e é isso que Federici (2022) propõe quando diz que é preciso repensar a história por outro viés. Dentro dessa linha de pensamento entra o debate sobre acumulação primitiva, os novos cercamentos e o conceito do —comum/bens comuns como alternativa e conceito unificador a partir do qual há cooperação e utopia. O que seria o —comum e como retomar esse lugar sob o ponto de vista econômico, político e social partindo do princípio que a mulher também é fonte de expropriação do sistema capitalista.

Já para Stuart Mill, quando a eficiência é igual e o salário desigual, a única explicação é o “costume”, fundado em preconceito na estrutura da sociedade que faz da mulher um apêndice do homem. Stuart Mill reconhecia o direito das mulheres à independência profissional e social.

As idéias e instituições que fazem do sexo o fundamento para uma desigualdade de direitos legais, e para uma diferença forçada de funções sociais, dentro em breve terão de ser reconhecidas como sendo o maior obstáculo para o aprimoramento moral, social e até intelectual. (MILL, 1983, p. 260)

Sobre as mulheres negras, em particular, alguns outros parâmetros de expectativas sociais representam resultados ainda mais opressores: a cultura racista e patriarcal reproduz a imagem da *mammy*² americana, a mulher negra que cuida do lar, que cozinha, limpa e ainda ama a prole dos patrões. A imagem da devoção e exploração

² *Mammy* ou Tia Jemimah são a representação da mulher negra no papel de trabalhadora doméstica, que pairou no imaginário cultural mundial, a partir dos estados sulistas dos Estados Unidos. Ver mais em: <https://www.geledes.org.br/tia-jemina-mammy-reconhecendo-estereotipos-racistas-internacionais-parte-v/>

do corpo negro feminino. Reflexo disso é a relevante maioria de mulheres negras ocupando funções domésticas, muitas vezes informais e com os menores salários.

Além disso, o mito da hiperssexualização que recai sobre as pessoas negras gera efeitos perversos tanto para homens como para mulheres negras, mas no caso destas, se presta à maior objetificação do corpo negro feminino, delineando-o como disponível e de grande lascívia (Fanon, 2020) expões às mulheres negras a maior risco de assédio e agressões também no ambiente de trabalho (Lopes e Araújo, 2020).

O mercado de trabalho interage com as diferenças existentes na sociedade, dentre elas, as diferenças de gênero, raça e classe (Adelekan; Bussin, 2018). Para os autores, essas diferenças são socialmente construídas e podem ser acentuadas por mecanismos que estabelecem relações de poder entre os indivíduos. Os autores acrescentam que o mercado de trabalho pode produzir, revelar, retroalimentar e perpetuar a desigualdade de gênero.

Na visão de Tietböhl e Nielson (2024), “a inclusão de mulheres negras no mercado de trabalho não envolve apenas de garantir empregos, mas também assegurar a igualdade de oportunidades, remuneração justa e condições de trabalho dignas”. Além de enfrentarem barreiras de gênero, essas mulheres ainda precisam superar o preconceito racial. As políticas econômicas neoliberais exacerbaram as disparidades socioeconômicas, ampliando a distância entre mulheres negras e a “classe dominante”. Apesar de alguns progressos, a mulher negra permanece sub-representada em várias esferas e continua enfrentando discriminação racial no ambiente de trabalho

Assim, o principal obstáculo para a igualdade salarial é precisamente o pressuposto, aceito socialmente, de que os homens são os encarregados do salário familiar. Sendo assim, se as mulheres ocuparem os postos de trabalho considerados masculinos, estarão contribuindo para reduzir o salário familiar. A seguir, será demonstrada a realidade do Estado do Rio Grande do Sul.

2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A INTERSECÇÃO RACIAL NO RIO GRANDE DO SUL

A categoria gênero é destacada nesta reflexão por sua capacidade de apreender relações estabelecidas pela percepção social de diferenças biológicas entre os sexos (SCOTT, 1995). Seu emprego permite desconstruir teorias e ideologias responsáveis por

reforçar e legitimizar a discriminação do segmento feminino. Nesse sentido, é possível identificar padrões de classificação que opõem masculino e feminino, respectivamente, a partir de conceitos como: forte/fraco, grande/pequeno, dominante/dominado, superior/inferior. Um esquema hierarquizado, construído arbitrariamente ao longo da história, no qual o masculino recebe valorização positiva e superior (Bourdieu, 1999), fruto da dinâmica das relações sociais, portanto passível de ser transformada. O uso da perspectiva de gênero, então, responde a duas finalidades: como categoria analítica, subsidia o exame da subordinação feminina; enquanto instrumento político, fomenta ações emancipatórias voltadas à equidade e à justiça social (Saffioti, 1994).

De acordo com Siqueira e Samparo (2017, p.289): ‘A desigualdade é compreendida como a ausência de proporção e equilíbrio, sinônimo de irregularidade, desproporção e até mesmo inferioridade’. Sabe-se que o sexo biológico é diferente de gênero, posto que o primeiro leva em consideração apenas os fatores biológicos; já o segundo é compreendido como o entendimento que o ser humano possui sobre si mesmo e o modo como se constrói socialmente ou performa o gênero (Butler, 2019).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se limita apenas a homens e mulheres, mas se estende a pessoas de diferentes identidades de gênero. Essa desigualdade é resultado de fatores culturais, históricos e sociais que criam e mantêm relações de poder desiguais entre homens e mulheres. Manifestando-se em questões como disparidades salariais e falta de representação das mulheres em posições de liderança, por exemplo. Sendo assim, a desigualdade de gênero é um fenômeno que se refere à disparidade entre homens e mulheres no que diz respeito tanto ao acesso a oportunidades no mercado de trabalho (Tzannatos, 1999), quanto à permanência no mesmo e ascensão profissional. O autor destaca que no ambiente de trabalho há discriminação de gênero, segregação ocupacional e a diferença salarial entre homens e mulheres, principalmente para as mulheres em comparação aos homens. Essa desigualdade de gênero representa um obstáculo para a economia e impacta negativamente as mulheres, uma vez que restringe a realização plena do seu potencial (Christopherson et al., 2022).

A desigualdade de gênero relacionada à participação da mulher no mercado de trabalho está presente em vários países, principalmente em países emergentes e de maior extensão territorial, como o Brasil (OIT, 2018). Para Saffioti (2013), essa questão reforça a cultura de elementos como o machismo e o patriarcado na sociedade. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho não se deve à qualificação ou pela experiência

profissional, mas sim ao fato de ser mulher, pois a mulher é submissa/subjugada em suas relações de trabalho, espelhando a hierarquização vivenciada na sociedade. Ao associar gênero e mercado de trabalho, tornam-se compreensíveis as características sobre as desigualdades e discriminações que afetam mulheres e outros grupos no mercado de trabalho.

Dito isso, sociedades estruturadas em bases patriarcais, ou seja, orientadas pela hierarquia de gênero, refletem o domínio do masculino sobre o feminino tanto na esfera privada (estrutura familiar), quanto na esfera pública (lógica organizacional das instituições). Ainda que diferenças de raça/etnia, classe social, geração e nível de instrução formal atinjam homens e mulheres, prevalecem condições de subordinação derivadas de estruturas que privilegiam o segmento masculino, restringindo o acesso das mulheres a recursos econômicos e sociais e ao poder (León, 1997).

Com esse pano de fundo, apesar da CLT prever em seu artigo 461 a equidade de salários e mesmo com o avanço significativo no tema ao longo dos últimos anos, a desigualdade salarial ainda é um cenário comum no mercado de trabalho brasileiro. Ao analisarmos dados relativos ao estado do Rio Grande do Sul e, do ponto de vista das relações de gênero e de sua intersecção racial, com foco nas discriminações presentes no mundo do trabalho. A análise empírica observa dados agregados por sexo/gênero e raça/etnia, relativos aos três últimos decênios, referenciando informações provenientes de fontes oficiais, além de estudos, pesquisas e documentos de origem nacional e internacional.

Nesse sentido, os ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, apresentaram o 1º Relatório de Transparência Salarial³, concluindo que, no Brasil, as mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, confirmando a alta desigualdade entre mulheres e homens em estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais empregados; apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres. O levantamento realizado atende à Lei nº 14.611, que dispõe sobre a Igualdade Salarial e

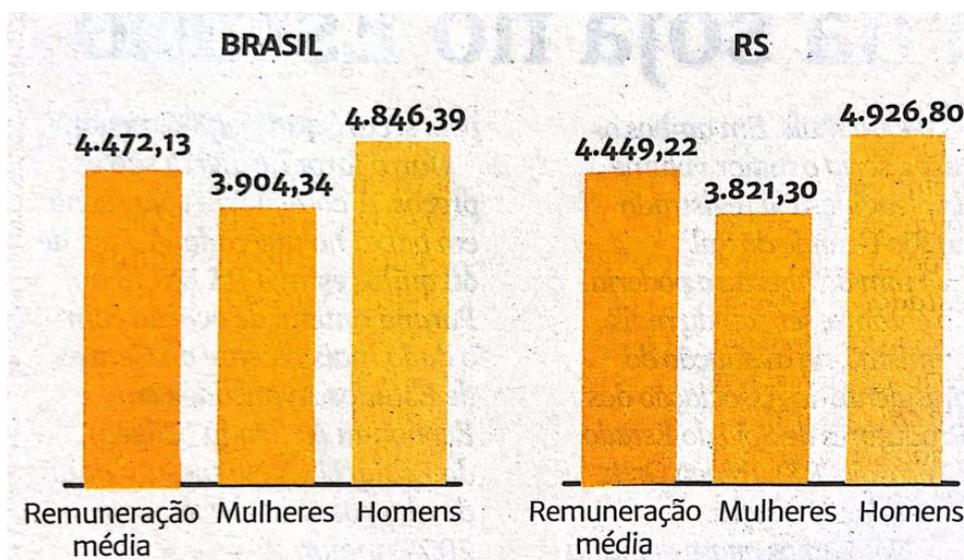
³ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial#:~:text=As%20mulheres%20recebem%2019%2C1,m%C3%A9dia%20%C3%A9%20de%20R%24%205.387.>

Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, sancionada pelo presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, em julho de 2023.

Quando adicionamos o elemento racial à análise, no âmbito do Rio Grande do Sul, verificamos que as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho (2.987.559 vínculos, 16,9% do total), são as que apresentam as menores rendas auferidas, aprofundando a desigualdade já apontada quanto ao gênero. As gaúchas, além de estarem em menor número no mercado de trabalho no comparativo com outros estados do Brasil, também recebem menos do que as mulheres brancas. Enquanto a remuneração média da mulher negra é de R\$ 2.951,72, a da não negra é de R\$ 3.958,78. No caso dos homens, os negros recebem em média R\$ 3.903,38 e os não negros, R\$ 5.118,36.

O relatório também contém informações que indicam se as empresas têm políticas efetivas de incentivo à contratação de mulheres, como flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, entre outros critérios vistos como de incentivo à entrada, permanência e ascensão profissional das mulheres.

No caso do Rio Grande do Sul, o relatório registrou que as mulheres ganham 22,4% menos que os homens, sendo a média salarial do Estado em R\$ 4.449,22 (Homens R\$ 4.926,80, enquanto mulheres R\$ 3.821,30). Em outras palavras, cumpre aprofundar a pesquisa para compreender as bases dessa desigualdade salarial agravada no Rio Grande do Sul, quando se verifica que a média salarial dos homens gaúchos supera a nacional, enquanto a média salarial das mulheres neste estado é inferior à nacional, conforme explicita o quadro a seguir.



Ainda, o Rio Grande do Sul registra 44,5% das empresas possuem planos de cargos e salários; 33,7% adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência; 25,9% têm políticas de apoio à contratação de mulheres; e 20,1% adotam incentivos para contratação de mulheres negras. Apenas 15,8% possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres LGBTQIAP+, 17,6% incentivam o ingresso de mulheres com deficiência, e apenas 4,5% têm programas específicos de incentivo à contratação de mulheres vítimas de violência. Poucas empresas ainda adotam políticas como licença maternidade/paternidade estendida (17,8%) e auxílio-creche (29,4%).

Portanto, ao analisarmos esses dados, resta evidente a importância de políticas públicas de promoção de equidade de gênero no mercado de trabalho. Não podemos pensar que as responsabilidades sobre a desigualdade entre homens e mulheres está, exclusivamente, sob responsabilidade dos governos. A cada um de nós cabe pensar estratégias para que tenhamos a igualdade de fato, mas a igualdade é responsabilidade de toda uma sociedade.

Assim, não é permitido que alguém ganhe menos porque é mulher. A remuneração do trabalho é contraprestação pelo serviço prestado. É a função desempenhada que deve servir de medida para o salário da pessoa trabalhadora, independentemente do sexo, gênero, raça ou qualquer outro marcador social. Isso é o dignidade no trabalho e, como não vem sendo cumprida, a Lei da Igualdade Salarial surge como mais um instrumento que se propõe a construir condições de justiça no mercado de trabalho, entre homens e mulheres, firmando a posição do país na construção da erradicação de discriminações também na seara laboral.

Por outro lado, a nível Brasil, assistimos, ao longo do último século, ao crescimento de ações coletivas femininas e feministas pela luta contra a desigualdades entre os sexos, mas muitas delas propondo também mudanças na estrutura econômica e política da sociedade. Parece-nos relevante, então, salientar que as mulheres têm sido protagonistas na luta por transformações sociais que fogem à lógica capitalista da competitividade, do individualismo, da dominação exploração, da maximização do lucro, da desigualdade social e da desvalorização do trabalho doméstico e de cuidados. As lutas das mulheres no capitalismo são por mudanças sociais que concretize a Justiça sócia, a igualdade e a equidade (Silva, Mello-Théry, Romero, 2018).

Diante do exposto, no próximo capítulo abordar-se-á a luta das mulheres pelo acesso à justiça no mercado de trabalho, em diálogo com a Lei de igualdade salarial (Lei nº 14.611/2023).

3. A LUTA POR ACESSO À JUSTIÇA NO MERCADO DE TRABALHO E A LEI DA IGUALDADE SALARIAL

Os números evidenciam a disparidade que o sexismo reflete para o mercado de trabalho, deixando as mulheres em posições inferiores, com baixo acesso a cargos de chefia, com salários subvalorizados e com desequilíbrio agravado em se tratando de trabalhadoras negras. Deixam claro ainda que, no cenário nacional, a situação das trabalhadoras gaúchas é ainda mais díspar.

Na tentativa de trabalhar pela reversão dessa desigualdade a Lei da Igualdade Salarial se constitui em política pública nacional, uma vez que a Lei 14.611/23 é normativo de âmbito nacional e se propõe a promover maior justiça salarial para as mulheres. Para tanto, além de eleger o valor da igualdade, institui ferramentas pelo meio das quais sua promoção será fomentada e as empresas serão fiscalizadas:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

No que toca ao acesso efetivo à justiça social, vale lembrar os ensinamentos de Fraser (2022) acerca do acesso à justiça em três diferentes searas: a material, a cultural e a política. Em sua teoria tridimensional de justiça a autora, ressalta que o verdadeiro acesso a justiça demanda acesso a bens materiais (viés material), a reconhecimento e respeito pelas individualidades (viés cultural) e representatividade, ou capacidade de participar politicamente das escolhas políticas de uma sociedade (viés político).

Quando falamos em igualdade de gênero para as trabalhadoras, tratamos de categoria que sofre tanto prejuízo material, por acesso a oportunidades e distribuição de renda, como a prejuízo cultural, no que toca à desvalorização social da mulher. A categorias gênero e raça são ‘coletividades bivalentes’, na medida em que apresentam dimensões político-econômicas e cultural-valorativas (Fraser, 2022, p. 39) ao mesmo tempo, o que exige, na correção das desigualdades para acesso à justiça, soluções que enfrentem ambos os problemas.

Dito isso, entre outras problemáticas, as mulheres têm maior dificuldade de acesso ao mundo do trabalho, menor remuneração e menor representatividade no poder público. Essa conjuntura se agrava ainda mais para as mulheres afrodescendentes, que se encontram em maior número na população de baixa renda, esfera na qual se constituem como principais chefes de família. Um dos fatores que implicam na dificuldade de acesso das mulheres aos empregos formais é sua função dentro do lar, pois os trabalhos domésticos e de cuidados são ainda executados predominantemente por elas.

A desigualdade salarial enfrentada por mulheres no mercado de trabalho coloca em evidência a complexidade de pertencer a essa categoria, fica difícil definir se a desvalorização cultural dá causa ao prejuízo material ou se o prejuízo material retroalimenta a desvalorização cultural. Provavelmente seja uma cadeia contínua e perversa em que as trabalhadoras seguem encurraladas. Registre-se ainda o agravante da interseccionalidade racial, acima apontada.

As lutas das mulheres são fundamentais para a superação das desigualdades que as afligem num mundo governado como base nos sistemas patriarcado-racismo-capitalismo como bem apontou Heleieth Saffioth (1973, 1987, 2004, 2013).

Assim, a Lei nº 14.611/2023, posteriormente regulamentada pelo Decreto n. 11.795/23, se presta a firmar posição nacional no enfrentamento do problema, erradicando a desigualdade material, se contribui para a afirmação do valor positivo do

trabalho feminino. Ao promover a igualdade salarial, o país assume compromisso com a eliminação contra a discriminação no ambiente de trabalho.

A lei fixa ainda, obrigação das empresas nacionais com número de funcionários que supere a centena a apresentar relatórios dos salários praticados para homens e mulheres de igual função. Outro ponto positivo é o cunho da fiscalização, a cargo do Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE) do cumprimento da normativa, cujo descumprimento enseja multa, majorada pela Lei para dez vezes o novo salário da empregada.

Embora a não discriminação de qualquer ordem seja um dos objetivos fundamentais firmados na Constituição Federal desde 1988, sabe-se, por tudo que já foi apontado acima, que a eleição normativa do valor da igualdade não basta ao alcance desse valor a todas as pessoas em sociedade.

Nesse sentido, a Lei da Igualdade Salarial, como parte de uma política nacional de promoção da equidade no mercado de trabalho para mulheres, se converte em promissora ferramenta educativa no sentido de construir um futuro mais justo para as mulheres. Na medida em que fixa obrigações, cria métodos de publicização dos resultados, por meio dos relatórios semestrais, e ajusta a fiscalização do MTE alimentada pelos relatórios, instrumentalizando-o com uma multa mais robusta, a política pública sinaliza uma mudança do quadro de injustiça social no mercado de trabalho para as mulheres.

Além disso, a inserção das mulheres em projetos que potencializam sua participação e tomada de consciência da relevância da luta coletiva é potencializada quando essas assumem princípios das economias feminista e solidaria, pois estas servem de instrumental que lhes permitem fazer frente a lógica de mercado que orienta o capitalismo.

Resta acompanhar o avanço da política e mapear os próximos resultados a serem colhidos para verificar seu efetivo alcance, em especial aqui no estado do Rio Grande do Sul, cujos números até então se mostraram os mais prejudiciais para trabalhadoras mulheres no cenário nacional.

CONCLUSÃO

As categorias gênero e raça exercem grande influência na hierarquização social nacional, sendo reconhecidas como estruturantes sociais. Esses marcadores afetam diversos aspectos da sociedade, influenciando fortemente as relações de trabalho.

Nesse sentido, o acesso à justiça pelas mulheres se mostra prejudicado, na medida em que elas têm suas oportunidades materiais reduzidas, retribuição pela força de trabalho subvalorizada e estão expostas a maiores condições de indignidade no ambiente laboral, por exemplo.

Para fazer frente à redução dessas desigualdades materiais e culturais que afastam as mulheres, ainda nos dias atuais, do ideal de justiça, medidas concretas como políticas públicas de promoção de equidade são fundamentais e a Lei da Igualdade Salarial recentemente em vigor se propõe a servir ao propósito.

Através da análise do primeiro relatório de igualdade salarial publicado posteriormente à edição da Lei 14.611/23 foi possível verificar o quão necessária é a manutenção de políticas públicas que incrementem a luta pela equidade material entre homens e mulheres, inclusive no mercado de trabalho.

Embora o curto período desde a publicação do normativo até este momento, o panorama é positivo, ao menos do ponto de vista de trazer o assunto à discussão, firmar a posição nacional em favor ao combate efetivo da discriminação das mulheres no ambiente laboral e sua necessária valorização e fiscalização do cumprimento das normas pelas empresas na seara nacional.

Importa seguir na pesquisa, especialmente para acompanhar se as medidas trazidas pela lei e pelo decreto que regulamentou a igualdade salarial entre homens e mulheres serão capazes de reduzir essa chaga ao acesso à justiça laboral pelas mulheres, interseccionado pelo viés racial, especialmente as gaúchas que ainda enfrentam cenário de grave violação aos sua dignidade enquanto trabalhadoras.

Os dados apresentados denunciam como o sistema capitalista se apropriou do machismo criando uma forte relação entre opressão e exploração. Assim, os baixos salários pagos às mulheres ajudam os patrões a pagar menos aos seus trabalhadores e aumentarem seus lucros, nos dividindo por gênero e raça. A luta contra a violação dos

direitos humanos, a desigualdade salarial, o machismo e o racismo devem estar de braços dados na luta contra o capitalismo.

Esse é o compromisso da pesquisa, cujos resultados parciais permitem afirmar que a discriminação de gênero, interseccionada pela raça, seguem tendo grande relevância para estabelecer o valor do trabalho das mulheres brasileiras, mormente no Estado do Rio Grande do Sul.

A desigualdade de gênero é uma afronta à igualdade preconizada nos Direitos Humanos em todas as suas variantes. A desigualdade não apenas inferioriza a mulher e o feminino, destitui-lhe de poder e lhe impõe o domínio de uns sobre outras. A desigualdade funciona como um *modus operandi* de manutenção do privilégio de quem detém o poder e se permite dominar para obter vantagens por que se encontra minorizado.

A reivindicação de Direitos Humanos aplicados às mulheres converte-se, portanto em um imperativo categórico que se converte em instrumento de ruptura com a lógica nefasta que negava às mulheres a humanidade. Elas reduziam a condição de filhas, esposas de humanos.

Devemos levantar com força a bandeira da igualdade salarial. Governos e patrões atacam nossos direitos e querem nos fazer trabalhar até morrer nos trabalhos mais precários.

Por fim, ressalta-se o registro da recepção otimista da medida, embora a relevância de acompanhar o avanço da política e mapear os próximos resultados a serem colhidos para verificar seu efetivo alcance, em especial aqui no estado do Rio Grande do Sul, cujos números até então se mostraram os mais prejudiciais para trabalhadoras mulheres no cenário nacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADELEKAN, A. M.; BUSSIN, M. H. R. Gender pay gap in salary bands among employees in the formal sector of South Africa. *Sa Journal of Human Resource Management*, [S.L.], v. 16, n. 1, p.1-10, 16 ago. 2018. AOSIS. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1018>.

ARRUZZA, Cinzia. FRASER, Nancy. BHATTACHARYA, Tithi. Feminismo para os 99%: um manifesto. São Paulo: Boitempo, 2019.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL, 2023. Lei n. 14.611, 3 Jul 2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em 20 Out 2024.

BRASIL, 2023. Decreto n. 11.795, 23 Nov 2023. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.795-de-23-de-novembro-de-2023-525219143>. Acesso em 01 Dez 2024.

BUTLER, Judith. Atos performáticos e a formação dos gêneros: um ensaio sobre a fenomenologia e teoria feminista. Pensamento feminista: conceitos fundamentais / Audre Lorde... [et al.]; organização Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

CHRISTOPHERSON, K. M.; YIADOM, A.; JOHNSON, J.; FERNANDO, F.; YAZID, H.; THIEMANN, C. Tackling legal impediments to women's economic empowerment. International Monetary Fund, 2022.

DE MATOS, Ligia Lourenço. Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista. JURIS-Revista da Faculdade de Direito, v. 31, n. 2, p. 122-139, 2021. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/13750>. Acesso em: 5 jan. 2025.

FANON, Franz. **Pele negra, máscaras brancas**. São Paulo: Ubu, 2020.

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

FEDERICI, Silvia. Calibã e a bruxa. São Paulo: Elefante, 2004.

FEDERICI, Silvia. Reencantando o mundo. São Paulo: Elefante, 2022.

FRASER, Nancy. **Justiça Interrompida: Reflexões críticas sobre a condição “pós-socialista”**. São Paulo: Boitempo, 2022.

FRASER, Nancy. Capitalismo Canibal. São Paulo: Autonomia Literária, 2024

LEÓN, Magdalena. El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo. In. LEÓN, Magdalena (org.). Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: MT Editores, 1997.

LOPES, Lisandra Cristina; ARAÚJO, Giórgia Oliveira. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 151-182, jan./jun. 2020.

MTE, PAINEL DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL, 2024.
Disponível em <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjNhY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjc5Yzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em 30 dez. 2024.

MIGUEL, Luis Felipe. BIROLI, Flávia. Feminismo e política: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

MILL, Stuart. Princípios de Economia Política: V. 1, Abril, 1983

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra, 2018.

PIOVESAN, Flávia. “Direitos Humanos das Mulheres no Brasil: desafios e perspectivas”. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 205-212.

SAFFIOTI, Heleieth I. B.. Pós-fácio: Conceituando o gênero. In: SAFFIOTI, Heleieth I. B. E MUÑOZ-VARGAS, Monica (orgs.). *Mulher brasileira é assim*. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1994. pág. 271-283.

SAFFIOTI, Heleieth. *Trabalho Feminino e Capitalismo*. In: IX Congress of Ethnological and Anthropological Sciences. Chicago, 1973.

SAFFIOTI, Heleieth. *O Poder de Macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

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

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In *Revista Educação & Realidade*. Porto Alegre: Faculdade de Educação/UFRGS, v.16, n.2, jul./dez, 1990, p.5-22.

SILVA, Alessandro Soares da, MELLO-THÉRY, Neli Aparecida de, & ROMERO, Juan Carlos. *Reflexiones acerca del cambio social y participación política como campo*

interdisciplinar de producción del saber. Revista de Investigacion Psicologica, v. 20, p. 83-96, 2018. Disponível em: http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n20/n20_a07.pdf Acesso em: 18 janeiro. 2025.

TIETBOHL, Juliana Tozzi, NIELSSON, Joice Graciele; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. JUSTIÇA REPRODUTIVA E A VULNERABILIDADE DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO. ARACÊ , [S. l.], v. 6, n. 4, p. 11672–11688, 2024. DOI: 10.56238/arev6n4-045. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/1941>. Acesso em: 17 jan. 2025.

TZANNATOS, Z. Women and labor market changes in the global economy: growth helps, inequalities hurt and public policy matters. World development, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 551-569, mar. 1999. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x\(98\)00156-9](http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x(98)00156-9).