XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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 - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

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

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

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

D597

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

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

ANTI-DISCRIMINATION LAW AS AN INSTRUMENT FOR PROMOTING EQUALITY AND FACING GENDER DISCRIMINATION AT WORK WORLD

Celene Torres Guarino [1]
Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo [2]

Resumo

O presente estudo tem por escopo analisar e demonstrar as contribuições do Direito Antidiscriminatório para a promoção da igualdade e enfrentamento à discriminação de gênero na seara laboral. Para tanto, buscou-se debater a condição das mulheres no mercado de trabalho. Estruturou-se em três partes. Na primeira, analisou-se a História de luta das mulheres por direitos e igualdade de gênero. Na segunda, abordou-se sobre à discriminação de gênero nas relações laborais. Na terceira, discutiu-se sobre o Direito Antidiscriminatório. A metodologia centra-se na revisão bibliográfica em obras, artigos científicos, dissertações e teses disponíveis nos repositórios dos sítios eletrônicos. A pesquisa tem como arcabouço teórico: Antunes (2009); Del Priory (2019); Godinho (2021), Arruza, Bhatattacharya e Fraser (2019); Federeci (2021); Grillo e Figueira (2020); Moreira (2020); Wollstonecraft (2018), dentre outras referências. Ao final da pesquisa, restou demonstrado o potencial transformador do Direito Discriminatório, através de suas medidas de enfrentamento à discriminação de gênero no âmbito institucional laborativo, com vistas à permanente evolução social.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Discriminação de gênero, Direito antidiscriminatório, Desigualdade de gênero, Mercado de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this study is to analyze and demonstrate the contributions of Anti-Discrimination Law to the promotion of equality and the fight against gender discrimination in the labor market. Therefore, we sought to discuss the condition of women in the labor market. It was structured in three parts. In the first, the history of women's struggle for rights and gender equality was analyzed. In the second, gender discrimination in labor relations was addressed. In the third, the Anti-Discrimination Law was discussed. The methodology focuses on the bibliographic review of works, scientific articles, dissertations and theses available in the repositories of electronic sites. The research has as theoretical framework:

[1] Faculdade do Sul da Bahia – FASB (Teixeira de Freitas/BAHIA/BRASIL) Bacharelanda em Direito pela FASB. Pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisa Interdisciplinar em Direito, Estado e Cultura. celenetguarino@gmail.com

[2] Faculdade do Sul da Bahia – FASB (Teixeira de Freitas/ BAHIA/BRASIL) Mestre em Ciência, Tecnologia e Educação. Pesquisadora do Grupo Historicidade do Estado, Direitos e Direitos Humanos - UFBA. ginekinjyo@gmail.com

Antunes (2009); Del Priory (2019); Godinho (2021), Arruza, Bhatattacharya and Fraser (2019); Federeci (2021); Grillo and Figueira (2020); Moreira (2020); Wollstonecraft (2018), among other references. At the end of the research, the transformative potential of Discriminatory Law was demonstrated, through its measures to combat gender discrimination in the institutional work environment, with a view to permanent social evolution.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Gender discrimination, Anti-discrimination law, Gender inequality, Labor market

INTRODUÇÃO

Ao proceder a análise do mercado de trabalho nacional é necessário ater-se ao acompanhamento do desenvolvimento da sociedade moderna, insurgindo o registro das desigualdades socioeconômicas para fins de cognição. No Brasil, nota-se a incidência de uma segmentação em âmbito laborativo, em especial por gênero, tanto salarial tão como, ocupacional. Dessa premissa, ter-se-á que mesmos com características produtivas semelhantes, verifica-se a discrepância salarial entre os mesmos, mais ou menos de acordo com o sexo.

Em 2016, a Organização Internacional do Trabalho elaborou um robusto relatório sobre a persistência da desigualdade do trabalho entre homens e mulheres, denominado Women at Work: Trends 2016. O relatório teve recorte temporal de 1995 a 2015 e constatou que as mulheres jovens são a faixa do público que mais sofre com o desemprego, mesmo que detenham nível educacional igual ou superior ao dos homens da mesma idade. Outro achado do relatório da OIT, centra-se na persistência da desigualdade na distribuição dos trabalhos domésticos. Conforme concluiu a pesquisa, tem-se o prognóstico de que, se as tendências observadas nos últimos 20 anos permanecerem nos mesmos parâmetros, a desigualdade salarial entre os gêneros apenas será superada no ano 2086.

Nos termos dos dados da pesquisa Estatísticas de Gênero, do IBGE, divulgada em março de 2021, no Brasil o nível de escolaridade das mulheres é superior ao dos homens: entre eles, 21,5% frequentaram o ensino superior; entre elas, 29,75%. Contudo, o mercado de trabalho não reflete essa situação, vez que as mulheres possuem desvantagens histórias no mundo laboral e a pandemia só veio agravar essa situação. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), a força feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% – no terceiro trimestre de 2019 – para 45,8%, no mesmo período de 2020. Essa é a taxa mais baixa desde 1991. Já entre os homens, a participação é mais expressiva e a queda foi menor: de 71,8% para 65,7%.

Através da proposta do Adilson José Moreira (2020), como marco teórico acerca da discriminação, adotou-se o Direito Antidiscriminatório como ponto de partida para o presente estudo acerca da desigualdade e discriminação. Ademais, com fulcro a entender a trajetória da luta das mulheres ao longo da história, com destaque na busca da igualdade de gênero, serão utilizadas as obras a fim de aprofundar nas questões da discriminação de gênero no trabalho.

Nesse sentido, se faz necessário compreender a conduta de cada um dos envolvidos nesse cenário de discriminação e desigualdade de gênero, buscando responder quais as contribuições do Direito Antidiscriminatório para a promoção da igualdade e enfrentamento à discriminação de gênero no mundo do trabalho, diante do atual cenário brasileiro de massivas

violações de direito, frente a necessidade de uma intervenção para igualar a condição das mulheres, em especial, em desfavor no ambiente laboral.

Quanto à metodologia adotada, a pesquisa centrou-se na revisão bibliográfica, em especial, teve como norte teórico, a obra de Adilson José Moreira, intitulada Tratado de Direito Antidiscriminatório, assim como, nas obras de Valeria Pena Junho, Heleieth Saffioti, Flavia Biroli entre outras autoras referenciais na luta pelo direito das mulheres. A pesquisa estruturou-se em três partes. Na primeira parte, buscou-se entender a trajetória da luta das mulheres ao longo da história. Na segunda, analisou-se os institutos do direito do trabalho no enfrentamento a desigualdade de gênero ao longo do tempo. Na terceira abordou-se sobre o Direito Antidiscriminatório, seu conceitos e objetivos.

1. A HISTÓRIA DE LUTA MULHERES POR DIREITOS E IGUALDADE DE GÊNERO

Durante muitos séculos perpetuou-se a ideia de uma desigualdade natural entre homens e mulheres. O fenômeno da discriminação e inferiorização da mulher foi naturalizado por gerações. A História registra uma série de acontecimentos que marcaram a trajetória feminina, a opressão patriarcal e seus malefícios (PRIORE, 2020).

Para Beauvoir (1980, p. 9), "ninguém nasce mulher, torna-se mulher". Ser mulher é uma construção, não restringindo todo seu significado a uma questão biológica. Ser mulher é um lugar social, e esse lugar vem sofrendo diversas transformações ao longo dos anos em todo o mundo.

Na sociedade, o homem é um indivíduo autônomo e completo. Ele é visto acima de tudo como produtor, e o trabalho que presta ao coletivo atesta sua existência. Os papéis limitados de uma mulher na reprodução e na família não garantem sua igual dignidade (Beauvoir, 1980).

"Por muitos anos a mulher se identificou com o grupo dos incapazes". A força de trabalho feminina se diferenciava da masculina. Os homens possuíam autonomia sobre os seus lares e suas esposas. As mulheres casadas "pertenciam" aos seus maridos e somente com a anuência deles, sua mão de obra poderia ser vendida (PENA, 1981). Se faz necessário aqui, distinguir trabalho produtivo e remunerado e do trabalho reprodutivo e não remunerado. As mulheres não podiam exercer seu trabalho externo livremente, contudo, exerciam cotidianamente, o trabalho de reprodução social e cuidados dos filhos, idosos e enfermos, voluntariamente dentro dos seus lares. Sua mão de obra estava inteiramente voltada para a manutenção do lar e multiplicação da espécie. Eram livres como ratos em labirintos.

Durante o século XX, a mudança do lugar da mulher causou grande movimento na sociedade ocidental. As duas grandes guerras, influenciaram fortemente esse processo, fazendo com que as mulheres adentrassem em maior número no mercado de trabalho, por motivos que iam desde a ausência temporária dos seus maridos, provedores da família que, estavam servindo na guerra, diante da ausência permanente destes, por terem sido mortos em combate. Isso exigiu uma reorganização profunda da estrutura administrativa da casa e dos negócios da família.

De outro modo, as guerras também começaram a exigir uma maior produção em vários setores, fazendo surgir essa demanda da mão de obra feminina. Outrossim, nesse período, verificou-se ainda, que o mercado tinha no trabalho das mulheres, mão de obra mais barata, não por ser desqualificada, mas em virtude da exploração de gênero. Na linha do tempo dos direitos das mulheres, conquistas e retrocessos se chocam a todo momento.

O Brasil adentrou ao século XX atado à escravidão, dada a não inclusão material da população negra, diante da abolição apenas formal, de mais de três séculos de escravização de negros e negras no país (WOLLSTONECRAFT, 2017). Nesse sentido, é possível perceber que a inserção da mulher no mercado de trabalho foi um fenômeno exclusivo das classes médias urbanas. Da mulher que deixa a posição de dona de casa e passa a ter acesso à educação formal e que em determinadas famílias, pôde optar em não assumir o trabalho reprodutivo e doméstico como um destino natural, até aquelas que tiveram condições de engrossar as fileiras do movimento feminista nascente no Brasil. Conforme aponta Maria Valeria Pena (1981), nos termos da análise de Glaucia Fraccaro, o início do século XX, teve uma dinâmica que ilustrava a formação do proletariado no Brasil, para além do funcionamento dos mecanismos internos do capitalismo, de maneira a dar contornos e maior compreensão, ao funcionamento de uma sociedade marcada pelas relações de poder e domínio dos homens sobre as mulheres, tipicamente patriarcal (FRACCARO; PENA 1981).

Já a mulher pobre, sempre trabalhou e permaneceu por muitas décadas invisibilizada e amplamente subalternizadas no contexto social e laboral. Essas mulheres trabalhavam de maneira extremamente precária, nos meios rurais ou como empregadas domésticas, na sua maioria, antigas “escravas de ganho”, que após a abolição formal, passaram a receber remunerações ínfimas e incompatíveis ao trabalho realizado, sem proteção legal, sem controle mínimo de jornada, sem o mínimo resguardo das verbas trabalhista e rescisórias a que fizessem jus.

De modo geral, mulheres urbanas e rurais exerciam atividades voltadas para o cuidado, enquanto os postos mais qualificados, que exigiam maior instrução, eram ocupados por homens (FRACCARO, 1981). Essa divisão do trabalho, está relacionada a uma lógica de discriminação

de gênero, bem como a uma hierarquização do trabalho, em que o trabalho masculino é mais valorizado e melhor remunerado que trabalho feminino.

Toda essa discriminação de gênero ainda é constatada nos dias de hoje, contudo, no passado não era tida como um retrato da desigualdade e do sexismo, em especial, nas relações de trabalho. O papel doméstico imposto às mulheres na sociedade patriarcal, amplamente 4 sustentado pelo Estado, gerava uma ideia de segurança familiar, de uma sociedade protegida (FRACCARO, 1981).

A maior inserção das mulheres no mercado de trabalho e na esfera pública, sobremaneira no século XX, o fortalecimento dos movimentos feministas e a luta do resguardo dos direitos das mulheres, fortaleceram e deram mais a voz à causa. Toda essa luta pela diminuição da assimetria entre homens e mulheres ganhou força durante a segunda metade do século passado.

Após décadas de luta, alguns frutos começam a ser colhidos. O que algumas autoras entendem e denominam como primeira onda do feminismo, à exemplo, da "conquista do direito ao voto e à propriedade, do acesso à educação e, mais tardiamente, do direito por fim ao casamento". Todas as conquistas mencionadas acima, favoreceram o acesso ao trabalho remunerado aumentando a independência das mulheres (BIROLI, 2018). As mulheres então, deixam a posição de meras expectadoras, assumindo seus lugares como protagonistas de suas próprias histórias, na condição de seres individuais e plenamente capazes e pertencentes à sociedade.

É preciso ressaltar que, na busca por direitos, as mulheres não estavam buscando apenas um retorno material com o trabalho, mas sim, independência, respeito, voz e acesso à vida pública, o que lhes favoreceria, se desvencilhar das amarras impostas pelos homens, pelo Estado, e por vezes, até mesmo pela própria família. Simone Beauvoir (1980, p, 449), asseverava com grande propriedade que, "é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta".

Uma vez inseridas dentro do ambiente laboral, os sonhados direitos trabalhistas, paulatinamente, passaram a ser alcançados pelas mulheres. Na visão de Pena (1990), a ausência de tais direitos limitava e restringia o acesso da mulher às atividades remuneradas. Segundo Flávia Biroli (2018, p. 178), "a opressão das mulheres permaneceu, porém, transformada. Elas não são mais barradas das arenas públicas, mas são ainda assim subordinadas nessas arenas." Ainda nos dias atuais, a desigualdade de gênero continua a ser um dos grandes e urgentes desafios que o mundo do trabalho precisa continuar enfrentando.

Mesmo diante de expressivas conquistas resultantes das muitas lutas dos movimentos feministas no século XX, resta clarificado que a condição de gênero ainda é uma barreira para equidade e representatividade feminina no mercado de trabalho, o que exige a necessária reflexão sobre a dimensão dos inúmeros desafios para a construção de igualdade entre homens e mulheres.

A segmentação por sexo no mercado de trabalho é uma dura realidade há muitas décadas. Isso pode ser traduzido, pela exclusão de muitas mulheres do ambiente laboral remunerado, bem como, sua baixa inserção em variados segmentos, tidos como masculinos. Tudo isso, é claramente apontado pelos indicadores de segmentação de homens e mulheres no mercado de trabalho, através de dados de estudos e pesquisas recentes, que tem contribuído de forma muito importante para evidenciar as desigualdades. Em março de 2021, o IBGE divulgou a pesquisa "Estatísticas de Gênero" (IBGE, 2022), na análise do ano de 2019, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e auferiam apenas 77,7% do rendimento econômico institucional dos homens. Noutro giro, em pesquisa pretérita à esta, realizada no ano de 2016, as mulheres ocupavam 39,1% dos cargos de chefia, ao passo que os homens ocupavam 60,9% das vagas, denotando verdadeiro retrocesso no cenário laborativo.

Diante deste paradigma, a proteção de gênero se mostra fundamental para a organização econômica de uma sociedade. O gênero diz respeito a diferentes representações culturais e por consequência, vem determinando o lugar da mulher em sociedade, justificando a inferiorização da sua condição social e prejudicando a sua ascensão.

2. O DIREITO DO TRABALHO E O ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES LABORAIS

A expressão Direito do Trabalho surgiu no século XIX. Desde então, várias foram as suas denominações, tais como: Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social. Por apresentar insuficiências, nenhuma das nomenclaturas se firmou no tempo, prevalecendo a expressão Direito do Trabalho (DELGADO, 2017). Com uma concepção mista – considerada, mais apropriada para atender ao que se espera cientificamente de uma definição - o justrabalhista Octavio Bueno Magano (1991, p.59), citado por Maurício Delgado (2017, p. 48), define o Direito do Trabalho, como sendo, um "conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais".

Todo direito tem a finalidade de regular instituições e relações humanas, com vistas a cumprir seu papel no contexto histórico o qual está inserido. Para tanto, é preciso que tal direito, esteja alinhado à sua finalidade e, às necessidades sociais práticas a que se dirige, 6 assim também o é, no caso do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017). E a partir dessa concepção, é possível afirmar que o Direito do Trabalho, ao longo do tempo, vem envidando ações concretas no sentido de convocar a sociedade para o necessário enfrentamento à discriminação de gênero nas relações laborais considerando as principais mudanças e os seus aspectos.

Em que pese ainda insuficientes, o mundo do trabalho já dispõe de instrumentos reguladores da força de trabalho feminina no país, desde a Primeira República. Especialmente da força de trabalho de meninas e gestantes. Contudo, foi a partir de 1932 que o Direito do Trabalho, passou a se dedicar com mais força nessa questão (PENA. 1981).

A pesquisa de Valéria Pena Juno (1981) traz uma importante compreensão acerca da construção legislativa sobre o trabalho feminino no supramencionado período. Para a autora, o conjunto da legislação do trabalho feminino de 1932 e depois, da Era Vargas, se deu em torno da defesa da família, de um tipo específico de família, pautada no patriarcalismo, o qual considerava o homem como sendo o cabeça, provedor e a mulher reduzida ao papel de mãe e responsável pela reprodução social e de cuidado na esfera intrafamiliar, trabalho este, não remunerada, cumprindo subsidiariamente funções assalariadas.

A defesa do modelo conservador e patriarcal de família não foi um acaso histórico, sempre fez parte de uma cultura político-autoritária e heteronormativa branca. É neste período, que ainda segundo a autora, surgem os primeiros mecanismos de organização laboral e da compra e venda da força de trabalho, com ênfase no trabalho da mulher, em especial, quando afirma que a ação sobre o trabalho da mulher, era muito mais uma ferramenta de controle em nome dos interesses da família, que outorga de acesso feminino, haja vista que a mulher era tida como responsável por proteger a moral do Estado (PENA. 1981).

O transcurso das lutas das mulheres na esfera pública e na esfera privada, sempre lhes rendeu diversas restrições e grandes consequências punitivas advindas do sistema mundo capitalista e excludente. Ainda que autorizadas ao trabalho, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, refletiam uma época marcada pelo preconceito e pela segmentação dos sexos.

Em 1932, o Decreto de número 21.417-A, responsável por regular as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, se coadunava com o disposto no Código Civil de 1916, no que diz respeito à soberania, das relações familiares. A força de trabalho da mulher não a pertencia, e sim aos seus maridos, de maneira que a ela, eram impostas várias limitações, tais como, não poder decidir, por vezes, onde trabalhar, bem 7 como,

estar submetida ao controle do marido quanto aos seus rendimentos. Existia uma ideia de proteção que camuflava toda discriminação por traz de proibições como a vedação do trabalho no período da noite, com atividades consideradas insalubres, perigosas, nos setores químicos ou que exigissem maior atenção, entre outros (PENA. 1981). A disparidade entre a escolha de postos de trabalho, cargos e salários, entre homens e mulheres sempre foi evidente. Estes e muitos outros mecanismos de controle, insistiam em colocar a mulher em situação de subalternidade de gênero em relação aos muitos privilégios desfrutados pelos homens no ambiente laboral.

Em 1942, foi aprovada a Lei Orgânica do Ensino Industrial, uma norma que passou a existir a possibilidade do ingresso de homens e mulheres nos cursos industriais. Contudo, paradoxalmente, não se permitia que, nos estabelecimentos de ensino, mulheres recebessem treinamento em atividades que não fossem "julgadas adequadas" para a saúde destas e condição física, assim como previa a norma de 1932. Como forma de "equiparação", às mulheres eram oferecidos conteúdos que contribuíssem para a formação delas como donas de casa (PENA. 1981). Características como a criatividade, responsabilidade, iniciativa, capacidade técnica e autonomia se entrelaçam na figura masculina, enquanto as competências relacionadas ao cuidado, eram consideradas "dons naturais" das mulheres (HIRATA; COSTA, 2004).

Mesmo ocupando postos em que a condição feminina autorizava, as mulheres sempre tiveram que lidar com a discriminação de gênero e o sexismo, machismo e misoginia nas relações laborais. Apesar do Decreto de 1932 e da Constituição de 1937, preverem igualdade salarial para trabalho igual, o Decreto-lei nº. 2.548 de 1940, de maneira a restringir direitos já alcançados pelas mulheres, passou a autorizar uma redução em 10% (dez por cento) nos salários das mulheres, em relação aos homens, no exercício das mesmas atividades laborais (PENA. 1981).

Somente quando da entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor em 1943, em virtude de seu caráter inconstitucional, a redução dos 10% introduzida pelo Decreto-lei nº. 2.548 de 1940, foi revogada. A CLT também trouxe outras mudanças de impacto ao trabalho feminino, tais como: autorização de prorrogação de jornada em suas horas com pagamento de adicional, ampliado o período de licença maternidade e autorizando o trabalho noturno, este, desde que a mulher tivesse mais de 18 anos e apresentasse atestado de saúde física e mental e atestado de bons antecedentes, fornecidos por médico oficial e autoridades competentes respectivamente.

Para Pena (1981, P. 4) "as mulheres deveriam provar que não eram loucas ou prostitutas para que pudessem trabalhar à noite". As proibições para trabalhos perigosos ou

insalubres permaneciam. A legislação não foi clara quanto a equiparação salarial entre homens e mulheres, deixando margem para interpretações diversas, o que favorecia a discriminação de gênero no trabalho. A proteção à gestante, proibição e encarecimento de suas horas extras e sua proibição em diversos setores fizeram com as mulheres fossem consideradas pelas empresas um estorvo e por vezes demitidas (PENA. 1981).

A CLT representou na década de 40, um grande avanço em favor do resguardo e garantia de direitos trabalhistas, prevendo institutos de proteção e regulando as atividades laborais. Contudo, ainda se mostrou insuficiente, para enfrentar a discriminação sofrida pelas mulheres no trabalho, haja vista que costumes arraigados e reprováveis práticas culturais continuavam a obstaculizar a busca pela igualdade de direitos no mundo do trabalho.

Somente com a aprovação da Constituição Federal de 1988 (CF/88) - símbolo da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país - que as medidas proibitivas de práticas discriminatórias no Brasil foram concretizadas e ampliadas, no tocando aos direitos individuais e coletivos, em especial, no que tange ao Direito do Trabalho. No que concerne às mulheres, a CF/88, buscou eliminar do Direito brasileiro, todas as práticas discriminatórias no contexto empregatício ou que restringissem o acesso ao mercado de trabalho, ainda que sob a justificativa de proteção, mas que produziam efeito claramente discriminatório (DELGADO, 2017).

A Carta Magna (BRASIL, 1988), em seu artigo 5º, consagrou a igualdade jurídica entre homens e mulheres, ressaltando que são iguais em direitos e obrigações, bem como, consagrou ainda, a especial proteção da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, conforme previsto no art. 7º, inciso XX, à exemplo do permissivo que autorizava condutas diferentes desde que com o intuito de resguardar à mulher, o acesso e permanência no mercado de trabalho (DELGADO, 2017).

Após a Constituição de 1988, normas foram editadas, no sentido contribuir para o combate à discriminação da mulher no âmbito do trabalho, podendo ser citadas: a) o abandono do princípio de "proteção da mulher" (Lei n. 7.855/89), que revogou artigos da CLT que autorizavam a interferência e/ou ingerência de maridos ou de pais no contrato empregatício da mulher adulta (antigo art. 446, CLT). Revogou ainda, parte considerável do dispositivo que tratava da “proteção ao trabalho da mulher”, claramente de cunho preconceituoso e discriminatório, ao exigir atestados médicos especiais, apenas para as 9 mulheres, o que configurada em barreiras que limitavam a prestação de certos tipos de trabalho por elas (antigos arts. 374/375, 378 a 380 e 387 da CLT, por exemplo); b) instituição de normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Lei 9029/95), que passou a proibir ações

discriminatórias e limitativas no que tange às relações de trabalho, "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros...". Dispôs ainda, acerca do tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe, de maneira a considerar como práticas discriminatórias, por exemplo, a exigência de declarações, exames e medidas congêneres relativamente à esterilização ou estado de gravidez (art. 2º, Lei n. 9.029/95), e proíbe, a lei a indução ou incitamento ao controle de natalidade (DELGADO, 2017).

Nesse diapasão, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, de acordo com o estabelecido em lei, outorga ao trabalhador ou trabalhadora, a faculdade de escolher entre duas alternativas reparatórias: reintegração ao trabalho com o devido "ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais", ou, alternativamente, a "percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais" (art. 4º, caput e incisos I e II) (DELGADO, 2017).

A mais recente mudança legislativa trata-se da Lei nº 14.457, o programa Emprega + Mulheres, cuja ideia principal, de acordo com o governo, é potencializar a empregabilidade e a formação da mulher e sua sustentação no mercado de trabalho. Essa lei é resultado da conversão das Medidas Provisórias nº 1.116 deste ano de 2022. A medida prevê que mulheres com filhos menores de seis anos priorizem o trabalho remoto ou horários flexíveis por meio de convênios com empresas, a possibilidade de homens e mulheres compartilharem a licença maternidade como forma de apoio à parentalidade na primeira infância, a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional em áreas estratégicas, bem como a prevenção e o combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente do trabalho.

Importante ressaltar que a proposição legislativa também se mostrou preocupada com a disparidade salarial cada vez mais acentuada no nosso país, determinando a igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma função dentro das empresas. Ainda, o texto dispõe acerca de incentivo ao microcrédito para mulheres que podem chegar a R$ 10 2.000,00 (dois mil reais) para pessoas físicas e até R$5.000,00 (cinco mil reais) para microempreendedor individual (MEI).

Nesse contexto, observa-se que o Direito do Trabalho, ao longo do tempo, buscou acompanhar as mudanças da sociedade, através da promoção de institutos antidiscriminatórios. Destarte, com resguardo e garantia em favor da dignidade laborativa das mulheres, o mais distante possível, da violência de gênero no mundo do trabalho. Dada a singular importância do direito à igualdade de gênero, enquanto corolário de direitos humanos, se faz premente a

superação de estereótipos em desfavor das mulheres, na busca do enfretamento e eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, demandando uma postura ativa no universo jurídico (SILVA, 2021).

3. DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO E O ENFRENTAMENTO DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O constitucionalismo moderno é caracterizado pela existência de uma constituição legítima, baseado na ideia da universalização dos direitos e liberdades. Essa ideia parte do pressuposto que todos os membros de uma comunidade politicamente democrática têm o mesmo status e as mesmas experiências sociais, contudo, na prática, tal suposição não se confirma. Em todas as sociedades humanas possuem fronteiras de diferenças (MOREIRA, 2020).

O Direito Antidiscriminatório possui relevante papel na luta contra os diferentes processos de discriminação, vem a ser um campo do direito que surgiu e se consolidou nos últimos 80 anos. (MOREIRA, 2020). A sua definição se dá através de diferentes fundamentos, dimensões e teorias. Adilson José Moreira (2020, p. 69), define o Direito Antidiscriminatório "como um campo jurídico que procura aplicar o ideal da igualdade àquelas dimensões da vida dos indivíduos nas quais o tratamento igualitário é relevante para o alcance de uma vida digna".

Um dos seus principais objetivos do Direito Antidiscriminatório, é contribuir para discutir mecanismos e caminhos na busca do enfrentamento das desigualdades sociais e a tutela dos direitos fundamentais, ressaltando-se a produção da igualdade entre grupos sociais e não apenas entre indivíduos, por meio da maior efetividade do sistema protetivo de direitos que compõe nosso ordenamento jurídico (MOREIRA, 2020). O Direito Antidiscriminatório tem por premissa, lutar pela implementação dos princípios constitucionais, de maneira a necessidade de se garantir a igualdade, a liberdade, a dignidade humana, para coibira permanência das múltiplas desigualdades social, decorrentes da discriminação direta ou indireta por meio de métodos como a discriminação positiva.

Relativamente às mulheres, a discriminação sexual, quando a sociedade perpetua e continua a reproduzir a exclusão das mulheres, quanto a participação e determinação do destino da sociedade, tornando esses lugares espaços de dominação masculina. Conforme aponta Pierre Bourdieu (2021, p. 22) “a divisão entre os sexos parece estar “na ordem das coisas”, como se diz por vezes para falar do que é normal, natural, a ponto de ser inevitável: ela está presente, ao mesmo tempo, em estado objetivado nas coisas (na casa, por exemplo, 11 cujas partes são todas sexuadas)”. Ainda segundo o eminente antropólogo e sociólogo, “esse estado objetivado nas

coisas", ressoa "em todo o mundo social e, em estado incorporado, nos corpos e nos habitus dos agentes". Mudar essas posturas discriminatórias, amplamente arraigas no tecido social, exige políticas públicas mais eficientes e eficazes, vez que até o momento, as existentes ainda não têm sido exitosas nesse intento, à exemplo da proposta da ONU Planeta 50-50 em 2030 (ONU MULHERES, 2021).

A discriminação de gênero no ambiente do trabalho, comporta em si, situações de hierarquização de poder entre os sexos, adoecimento das mulheres vítimas de abuso e assédio moral no contexto laboral, dentre outras consequências nefastas. A subjugação das mulheres aos homens em todos os espaços sociais, há muito tem gerado grandes impactos internos e externos, em especial no mundo do trabalho (MOREIRA, 2020). Para Fredman (2012), a discriminação afeta o indivíduo em várias camadas, vez que influencia seus padrões de vida, provoca a exclusão, afeta a produtividade e causa desarmonia social, por comprometer sua identidade de grupo, como é o caso das mulheres.

Dentro desse paradigma, a proteção do gênero se mostra fundamental para a organização econômica hígida em uma sociedade. O gênero diz respeito a diferentes representações culturais e por consequência, influência e em grande medida, tem por fulcro, determinar o lugar da mulher na sociedade, de maneira a contribuir para perpetuar mecanismos de inferiorização da sua condição social, o que é extremamente prejudicial à sua ascensão profissional.

De acordo com relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as desigualdades entre homens e mulheres persistem, mesmo diante das muitas ações para o seu enfrentamento. Globalmente, a diferença de gênero no emprego diminuiu apenas 0,6 ponto percentual desde 1995, com a proporção de emprego/população para mulheres em 46% em 2015 e quase 72% para HOMENS (WOMEN AT WORK: TRENDS, ILO, 2016). No Brasil, mesmo diante dos dados da PNAD Contínua/2019 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), apontarem que o número de mulheres no país é superior ao de homens, sendo a população brasileira composta por 48,2% de homens e 51,8% mulheres (IBGE, 2012-2019), o mercado de trabalho não reflete essa realidade populacional. Ainda em 2019, pesquisa realizada pelo mesmo instituto constatou que mulheres passaram quase o dobro do tempo que os homens (21,4 horas semanais versus 11 horas) zelando de pessoas ou de atividades domésticas. Além de dificultar a entrada no mercado de trabalho, o trabalho doméstico também é uma limitação para mulheres que conseguiram encontrar um emprego.

Conforme os achados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), a força de trabalho feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% no terceiro

trimestre de 2019 para 45,8% no mesmo período de 2020. Este é o nível mais baixo desde 1991. Dos 23,6 milhões de empregos femininos perdidos no auge da crise no segundo trimestre de 2020, cerca de 4,2 milhões ainda não haviam sido recuperados no final de 2021, segundo nota técnica da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020).

Em março de 2021, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicou que o Brasil no ano de 2019, 54,5% da força de trabalho no país, era de mulheres com 15 anos ou mais, já entre os homens, os dados demonstraram que na mesma faixa etária, 73,7% dos homens estavam inseridos no mercado de trabalho (IBGE, 2021). A pandemia do coronavírus e o isolamento social, agravou sobremaneira a situação das mulheres, vez terem sido elas, a mais impactas com a perda de postos de trabalho, redução de jornada, acúmulo de funções no ambiente doméstico (trabalho produtivo e reprodutivo do cuidado) ocasionando a sobrecarga de trabalho entre as mulheres, a quais passaram a realizar tripla jornada.

Embora a Constituição Federal (1988) disponha como fundamento basilar o princípio da igualdade, bem como assegura direitos iguais para homens e mulheres, com especial ênfase na esfera laboral, segundo a Organização Internacional do Trabalho "apesar de muito debate sobre o fim das diferenças de gênero e a melhoria para as gerações atuais e futuras, isso ainda não é confirmado pelos dados." Restando demonstrado que apesar da relevância das normas jurídicas, há uma carência de efetividade e de políticas públicas mais amplas e mais afirmativas, que possam garantir não apenas o acesso das mulheres ao mundo do trabalho, mas também a permanência e ascensão delas no contexto laboral.

Para Adilson José Moreira (2020, P. 120), "a efetividade deste princípio depende do reconhecimento e da afirmação das muitas dimensões da igualdade." Somente ter normas vigentes não é o suficiente. É preciso compreender seus conceitos e finalidade, e compreender a responsabilidade social de quem deve lidar, interpretar ou aplicar o texto normativo.

E é nesse contexto que o Direito Antidiscriminatório aponta que a discriminação sexual possui um caráter estrutural, colocando as mulheres em constante desvantagem, pois as práticas que impendem os avanços se perpetuam. O Direito Antidiscriminatório age na identificação dos padrões de dominação, na análise dos mecanismos de discriminação e nos diferentes tipos de igualdade. No âmbito do trabalho, essas reflexões contribuem para compreendermos como a discriminação afeta o indivíduo de forma relevante e impedem o pleno desenvolvimento social e material (MOREIRA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em uma sociedade democrática, os temas sensíveis para a sociedade devem ser aprofundados. A luta por maior inserção no mercado de trabalho e igualdade de gênero é temática latente e necessária para fins de discussão em âmbito acadêmico científico com vistas a permanente evolução dos liames sociais. De certo, a discriminação insurge em resultados prejudiciais para os grupos minoritários, mas que em contrapasso, se fazem presentes em maior número mesmo que em condições laborativas menos favoráveis.

Há que se salientar que no deslinde dessa pesquisa restou ratificado que o grupo do gênero feminino possui maior nível educacional, todavia, encontram-se em um cenário desfavorável no que tange aos rendimentos laborativos, bem como ficou evidente que, as mulheres, são as maiores responsáveis pelo cuidado da família, o que ocasiona uma tripla jornada não remunerada.

As crises sociais e econômicas nos últimos anos conforme se corroboram do quadro nacional resulta em fortes impactos de regressão em relação a distribuição de renda e empregos no Brasil. Assim, grupos marginalizados historicamente conforme restou amplamente justificado durante o texto, ao qual destacam-se as mulheres, em panorama de vulnerabilidade restaram ainda mais expostas as possibilidades de desemprego e insuficiência de renda, agravado ainda, quando se trata de chefes de família, mulheres pretas e pardas.

Nesse sentido, o Direito Antidiscriminatório, tem papel relevante na promoção da igualdade de gênero e do enfrentamento das discriminações, através de suas medidas transformadoras, construindo e consolidando um trabalho justo e igualitário, com objetivo de promover a plena integração social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia, OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf. Acesso em: 20 ago. 2022.

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

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo, v. I, II. Tradução Sérgio Milliet**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: limites da democracia do Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

FEDERICI, Silvia. **O patriarcado do salário: Notas sobre Marx, gênero e feminismo (v. 1)**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FREDMAN, Sandra. ***Anti-discrimination laws and work in the developing world: a thematicoverview***. 2012. Disponível em: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12129. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 10 agosto 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero**. Indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2021.

BRASIL. **Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 05 outubro 2022.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina. Tradução Maria Helena Kuhler**. 19ª. ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 edição. São Paulo: LTr, 2017.

HIRATA, Helena. **O universo do trabalho e da cidadania das mulheres - um olhar do feminismo e do sindicalismo**. Apud COSTA, Ana Alice et al. (Org.). Reconfiguração das relações de gênero no trabalho. São Paulo: CUT Brasil, 2004.

IBGE. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019**. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques. Acesso em: 25 ago. 2022.

MELLO, Silvana. **Mulher, empoderamento e legado**. Rio de Janeiro: Oficina Raquel, 2020.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

PLANETA 50-50 em 2030: Por um Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero. *In*: **Planeta 50-50 em 2030**. [*S. l.*], 2020. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/planeta5050/. Acesso em: 10 ago. 2022.

PENA, Maria Valeria Junho. **A Revolução de 30, a Família e o Trabalho Feminino**. Cad. Pesq., São Paulo, (37): 1981.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **A Mulher na Sociedade de Classes: Mito e Realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SILVA, Adriana Manta da. RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. **Direito Antidiscriminatório Do Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais**. Salvador: Escola Judicial / TRT-5, 2021.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicações dos Direitos da Mulher**. São Paulo: Boitempo, 2017.

*Women at Work: Trends 2016. **International Labour Office*** – Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_457317.pdf