

## DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL: DESAFIANDO O PATRIARCADO E AVANÇANDO RUMO À IGUALDADE

DYULE SOARES DOS SANTOS

Faculdade Maurício de Nassau - UNINASSAU

### Resumo

O capitalismo no Brasil é um sistema econômico baseado na propriedade privada dos meios de produção, visando o lucro. A história do Direito do Trabalho remonta à Revolução Industrial, marcada por condições precárias e exploração dos trabalhadores. No Brasil, a CLT, de 1943, regulamentou diversos direitos trabalhistas, como jornada, salário mínimo, férias e proteção à maternidade. Apesar disso, as mulheres enfrentam desigualdades no mercado de trabalho, como disparidade salarial, falta de representatividade em cargos de liderança e assédio. A Constituição Federal de 1988 garante igualdade de direitos entre homens e mulheres, mas a realidade ainda mostra diferenças significativas. O princípio da igualdade é fundamental no Direito do Trabalho, buscando tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, conforme suas diferenças. No entanto, no contexto capitalista, os interesses dos empregadores em maximizar lucros muitas vezes entram em conflito com os interesses dos trabalhadores em condições justas e dignas de trabalho. Assim, o Direito do Trabalho atua como uma forma de regulação dessas relações conflituosas, buscando equilibrar os interesses das partes envolvidas. A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho continua sendo uma questão importante e atual, exigindo esforços para enfrentar as estruturas sociais que perpetuam a discriminação.

**Palavras-chave:** Gênero. Igualdade. Trabalho da mulher.

305

### Abstract

Capitalism in Brazil is an economic system based on private ownership of the means of production, aiming for profit. The history of Labor Law dates back to the Industrial Revolution, marked by precarious conditions and exploitation of workers. In Brazil, the CLT, from 1943, regulated several labor rights, such as working hours, minimum wage, vacations and maternity protection. Despite this, women face inequalities in the job market, such as salary disparity, lack of representation in leadership positions and harassment. The 1988 Federal Constitution guarantees equal rights between men and women, but reality still shows significant differences. The principle of equality is fundamental in Labor Law, seeking to treat equals equally and unequals unequally, according to their differences. However, in the capitalist context, employers' interests in maximizing profits often conflict with workers' interests in fair and dignified working conditions. Thus, Labor Law acts as a form of regulation of these conflicting relationships, seeking to balance the interests of the parties involved. The fight for gender equality in the labor market continues to be an important and current issue, requiring efforts to confront social structures that perpetuate discrimination.

**Keywords:** Gender. Equality. Women's work.

## 1 Introdução

No Brasil, assim como em diversos outros países, persiste uma estrutura social baseada em premissas patriarcais, que valorizam predominantemente a figura masculina, resultando na subvalorização da mulher e sua posição como uma figura de segunda classe na sociedade. Nesse contexto, a mulher é frequentemente limitada a papéis domésticos, sendo sua principal função associada à maternidade e aos cuidados com os filhos, enquanto suas demais contribuições são subestimadas ou ignoradas.

Beauvoir (1986) afirma que em toda parte e em qualquer época, os homens exibiram a satisfação que tiveram de se sentir os reis da criação. Dessa maneira, como confirma uma passagem da Bíblia que diz que Deus criou a mulher a partir de uma costela de Adão.

Posto isso, é importante ressaltar que as mulheres ainda enfrentam profundos preconceitos arraigados na sociedade brasileira, perpetuados pelo patriarcalismo, que reforça a visão de que as mulheres devem ser vistas como seres passivos e submissos, responsáveis por manter a estabilidade emocional da família tradicional brasileira. Elas são frequentemente limitadas a papéis de reprodução, cuidado doméstico e bem-estar dos membros da família.

No passado, as mulheres não possuíam autonomia sobre si mesmas, sendo consideradas propriedade de seus maridos, pais ou até mesmo do Estado. Nessa perspectiva, eram privadas de acesso à ciência, filosofia e outros conhecimentos além dos que eram delimitados para elas. Quando as mulheres ultrapassavam essas barreiras, eram muitas vezes rotuladas como bruxas e punidas por desafiar as normas estabelecidas.

No entanto, ao longo da história, ocorreram várias tentativas de ruptura com essas desigualdades, principalmente através dos movimentos feministas. As primeiras ondas feministas, como as sufragistas, iniciaram a luta das mulheres por seus direitos e igualdade no final do século XIX, e esse movimento continua até os dias atuais.

É fundamental reconhecer o progresso alcançado pelas mulheres ao longo dos anos, incluindo conquistas legais e sociais significativas. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira igualdade de gênero, romper com os estereótipos de gênero e eliminar os preconceitos arraigados que afetam as mulheres em diversos aspectos de suas vidas.

Rebelato (2021) relata que a sociedade hodierna ainda é caracterizada por relações e estruturas patriarcais, machistas, raciais e misóginas, sendo o trabalho desenvolvido pela

mulher em âmbito doméstico é continuamente desvalorizado, social e monetariamente, evidenciando diversas opressões vivenciadas.

Por sua vez, Simões e Diegues (2021) afirmam que a entrada das mulheres no mercado de trabalho carrega duplo preconceito perante a sociedade: o biológico, dada as diferenças físicas presentes entre os sexos, do qual se destaca a maternidade; e a social, já que o seu trabalho era julgado inferior ao do homem e, conseqüentemente, pouco valorizado.

A cultura patriarcal está enraizada em nossa sociedade desde a infância, com atos sutis como a escolha de brinquedos. Dessa maneira, as meninas são direcionadas a bonecas, panelinhas e fogões, associando-as às tarefas domésticas, enquanto os meninos recebem carros, aviões e brinquedos exploratórios, desenvolvendo autoconfiança e liderança. Essa cultura patriarcal é transmitida de geração em geração, tornando-se difícil de romper, uma vez que fomos criados com a ideia de que os homens possuem autoridade política, moral e religiosa sobre mulheres e filhos.

No contexto do capitalismo, que valoriza o poder masculino em detrimento do feminino, essa desigualdade fica evidente na sub-representação das mulheres em cargos de liderança. Nesse sentido, este artigo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados pelas mulheres no Brasil devido à estrutura patriarcal arraigada na sociedade, focando especificamente na construção das leis trabalhistas frente ao capitalismo. O problema reside na desigualdade de gênero presente no ordenamento brasileiro, com uma ênfase maior nas responsabilidades maternas e uma falta de incentivo à participação paterna.

Para alcançar esse objetivo, utilizaremos uma metodologia que envolve revisão bibliográfica e análise crítica de fontes acadêmicas e especializadas sobre o tema. Através desse estudo, buscamos evidenciar a necessidade de mudanças nas leis trabalhistas, a fim de promover uma distribuição equitativa de responsabilidades, contribuindo para a igualdade de gênero e o rompimento com a cultura patriarcal que ainda permeia nossa sociedade.

## 2 O CAPITALISMO NO BRASIL

De acordo com Karl Marx (1867), o capitalismo é um sistema econômico em que os meios de produção, como fábricas e terras, são de propriedade privada e operados com o objetivo de obter lucro. Marx enfatiza que, no capitalismo, a produção é movida por uma busca incessante por acumulação de capital.

Um dos conceitos centrais de Marx em relação ao capitalismo é o da mais-valia. Ele argumentou que os trabalhadores vendem sua força de trabalho aos capitalistas em troca de um salário, mas o valor produzido por eles excede o valor pago em salários. A diferença entre o valor do trabalho realizado e o salário recebido é a mais-valia, que é apropriada pelos capitalistas como lucro. Marx viu essa exploração como uma característica fundamental do capitalismo, em que a classe trabalhadora é privada do valor total que sua força de trabalho gera.

Assim, o capitalismo no Brasil é um sistema econômico e social que tem suas raízes nas relações capitalistas de produção, onde os meios de produção são predominantemente de propriedade privada e operados com o objetivo de obter lucro. Foi adotado esse modelo econômico ao longo do século XX, embora tenha experimentado diferentes fases e variações ao longo do tempo.

No início do século XX, o Brasil passou por um período de industrialização e urbanização acelerada, impulsionado principalmente pela exportação de commodities, como o café. Essa fase foi marcada pelo predomínio de uma elite agrária que controlava os meios de produção e a distribuição de riqueza no país.

Ao longo das décadas seguintes, o capitalismo brasileiro passou por mudanças significativas. Durante o governo de Getúlio Vargas (1930-1945), houve uma intervenção maior do Estado na economia, com a criação de leis trabalhistas e a promoção de políticas de industrialização. O Estado assumiu um papel mais ativo na regulação econômica e na proteção dos direitos trabalhistas.

Nos anos seguintes, durante o regime militar que durou de 1964 a 1985, o Brasil adotou uma política econômica voltada para a abertura ao capital estrangeiro e a promoção do desenvolvimento industrial. Esse período ficou conhecido como "milagre econômico", mas também gerou desigualdades sociais significativas e concentração de renda.

A partir dos anos 1990, o Brasil passou por um processo de abertura econômica e implementação de políticas neoliberais. Houve privatizações, desregulamentação de setores econômicos e abertura para o comércio internacional. Essa fase foi marcada pelo crescimento do setor financeiro, pelo aumento da participação de empresas multinacionais e pela expansão do mercado consumidor.

No entanto, o capitalismo brasileiro também enfrenta desafios e problemas persistentes. A desigualdade social é um dos principais desafios, com uma distribuição de renda extremamente desigual e uma grande parcela da população vivendo em condições precárias.

Além disso, há a questão da informalidade, com uma parcela significativa da força de trabalho atuando no setor informal, sem garantias trabalhistas e acesso a benefícios sociais.

Outro desafio é a concentração de poder econômico nas mãos de poucos grupos empresariais, o que pode levar a práticas anticompetitivas e dificultar o surgimento de novos empreendedores e negócios inovadores. Além disso, o sistema político brasileiro também tem sido afetado por escândalos de corrupção, o que impacta negativamente a confiança na economia e nas instituições.

## 2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

A história do Direito do Trabalho remonta à Revolução Industrial do século XIX, quando o surgimento do sistema de produção em massa na Europa e na América do Norte trouxe consigo condições de trabalho precárias e a exploração dos trabalhadores, incluindo mulheres e crianças. Longas jornadas de trabalho, salários baixos e falta de proteção contra acidentes e doenças tornaram-se a realidade enfrentada por muitos trabalhadores.

À medida que essas condições se tornaram cada vez mais evidentes, surgiram movimentos sociais em defesa dos direitos dos trabalhadores. Na Inglaterra, por exemplo, a primeira lei trabalhista, promulgada em 1802, proibiu o trabalho infantil e estabeleceu algumas normas básicas de saúde e segurança no trabalho.

No entanto, as leis trabalhistas começaram a se desenvolver de forma mais abrangente apenas no século XX, especialmente após as duas guerras mundiais. Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, tornou-se possível estabelecer padrões internacionais para a proteção dos direitos trabalhistas em todo o mundo.

Nesse contexto, também foram marcos significativos a criação da Associação Internacional dos Trabalhadores, em 1864, também conhecida como Primeira Internacional, uma organização formada por sindicatos e organizações operárias de diferentes países. Teve como objetivo promover a solidariedade e a luta pelos direitos dos trabalhadores, buscando melhores condições de trabalho e a abolição da exploração capitalista. Embora a associação tenha tido uma existência relativamente curta, teve um impacto significativo no movimento operário internacional e ajudou a impulsionar o desenvolvimento do socialismo e do movimento trabalhista ao redor do mundo.

Ainda, a Revolução Russa, ocorrida em 1917, também teve um impacto profundo tanto no cenário político global quanto no movimento trabalhista. A Revolução resultou na derrubada

do governo czarista e na ascensão do poder soviético liderado pelos bolcheviques, liderados por Vladimir Lenin. Assim, foi um evento-chave na história do socialismo e do comunismo, estabelecendo a primeira república socialista e desempenhando um papel fundamental na difusão das ideias e práticas socialistas em todo o mundo.

No Brasil, o Direito do Trabalho ganhou destaque com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que regulamentou diversos aspectos das relações trabalhistas, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas e proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, entre outros direitos.

Desde então, o Direito do Trabalho tem acompanhado as transformações na economia e nas relações de trabalho. Seu objetivo é garantir o equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, visando a uma sociedade mais justa e igualitária. É importante ressaltar que o Direito do Trabalho, embora tenha o objetivo de equilibrar os interesses dos trabalhadores e empregadores, está inserido em uma sociedade capitalista, onde existe uma relação de contradição e conflito de interesses entre esses dois grupos.

No sistema capitalista, os empregadores buscam maximizar seus lucros e reduzir os custos de produção, enquanto os trabalhadores buscam melhores condições de trabalho, salários justos e proteção de seus direitos. Essa dinâmica cria uma tensão inerente nas relações laborais, na qual os interesses dos empregados e empregadores muitas vezes entram em conflito.

O Direito do Trabalho, como um ramo do direito estabelecido pelo Estado, atua como uma forma de regulação dessas relações conflituosas. Ele estabelece um conjunto de normas e direitos para proteger os trabalhadores e equilibrar o poder entre as partes. No entanto, é importante reconhecer que, mesmo com a existência do Direito do Trabalho, os interesses dos trabalhadores nem sempre são completamente atendidos, e há desafios e contradições presentes nessa relação.

Assim, o Direito do Trabalho representa um esforço do Estado para mitigar as desigualdades e as injustiças nas relações de trabalho dentro do sistema capitalista. Porém, ele não elimina completamente os conflitos de interesses entre trabalhadores e empregadores, e a luta pela justiça e equidade no mundo do trabalho é um processo contínuo e sujeito a transformações sociais e econômicas.

## 3 DIREITOS TRABALHISTAS

Os direitos trabalhistas são um conjunto de normas e proteções legais que visam garantir condições justas e dignas de trabalho para os trabalhadores. Esses direitos são estabelecidos por meio da legislação trabalhista, acordos coletivos, convenções internacionais e outras fontes normativas, variando de acordo com cada país.

Alguns dos direitos trabalhistas incluem: a) jornada de trabalho: estabelecimento de limites de horas de trabalho, descanso semanal remunerado e horas extras com pagamento adicional; b) salário: garantia de um salário mínimo, pagamento pontual e justo, além de proibição de discriminação salarial; c) férias remuneradas: direito a um período de descanso anual, com remuneração adequada; d) segurança e saúde no trabalho: proteção contra condições de trabalho inseguras e insalubres, fornecimento de equipamentos de proteção e medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais; e) igualdade de oportunidades e não discriminação: proibição de discriminação com base em gênero, raça, religião, origem étnica, deficiência, orientação sexual, entre outros; f) direito à sindicalização e negociação coletiva: liberdade de associação sindical, direito à formação de sindicatos e negociação coletiva para a defesa dos interesses dos trabalhadores; g) proteção contra demissões injustas: restrições a demissões arbitrárias e garantia de procedimentos justos para a rescisão do contrato de trabalho; h) licença-maternidade e paternidade: direito à licença remunerada para pais e mães após o nascimento ou adoção de um filho; i) direitos específicos para grupos vulneráveis: proteções adicionais para trabalhadores menores de idade, gestantes, pessoas com deficiência e outras categorias vulneráveis; etc.

311

### 3.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito do Trabalho são diretrizes fundamentais que norteiam as relações entre empregadores e empregados, estabelecendo parâmetros e garantias para a proteção dos trabalhadores.

A tese jusnaturalista enfatiza que os princípios gerais albergam as supremas verdades do direito, de modo a transcenderem as nacionalidades, sendo comuns aos diversos povos. Ademais, que os princípios gerais correspondem à crença numa *ratio juris* de caráter universal que, desde os romanos, é patrimônio comum que acompanha a humanidade em seu desenvolvimento e, ainda, que se acha presente na consciência jurídica decorrente da natureza das coisas, tal como esta pode ser apreciada pela razão. (COELHO, 2011, p.56).

Dessa maneira, os princípios do Direito do Trabalho são um conjunto de valores que norteiam as relações de trabalho e que orientam a interpretação das normas trabalhistas. São eles: a) Princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da irrenunciabilidade dos direitos; d) princípio da continuidade da relação de emprego; e) princípio da primazia da realidade; etc.

Esses são alguns dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, que visam garantir uma relação de trabalho mais justa e equilibrada entre trabalhadores e empregadores.

Não obstante, Celso Antônio Bandeira afirma que:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e sentido servido de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. (MELO, 2009, p.882-83).

O mandamento nuclear é o princípio ou valor central do sistema normativo, conferindo-lhe lógica, racionalidade e sentido harmônico. Ele desempenha um papel fundamental na compreensão precisa das normas e direciona sua aplicação de forma coerente. Em outras palavras, é a disposição fundamental que permeia e unifica todas as demais normas do sistema.

No âmbito do Direito do Trabalho, o mandamento nuclear pode ser exemplificado pelo princípio da proteção ao trabalhador. Esse princípio orienta a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, fornecendo a base para a legislação e as decisões judiciais. Sua finalidade é assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e equilibrar as relações laborais, garantindo condições justas e dignas de trabalho.

Dessa forma, o princípio da proteção ao trabalhador funciona como a essência norteadora do Direito do Trabalho, influenciando a construção e a evolução desse ramo jurídico. Ele busca garantir a igualdade de oportunidades, a segurança no ambiente de trabalho e a proteção contra abusos, exploração e discriminação.

Portanto, o mandamento nuclear, representado pelo princípio da proteção ao trabalhador no Direito do Trabalho, desempenha um papel crucial na definição dos direitos e obrigações dos trabalhadores, promovendo a justiça social e a proteção dos direitos fundamentais no contexto das relações laborais.

### 3.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio da igualdade é um dos fundamentos essenciais do direito brasileiro, uma vez que estrutura não apenas normas que visam garantir a igualdade, mas também sua efetivação diante das desigualdades contextuais.

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, caput, a respeito do princípio da igualdade, nos seguintes termos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Isto posto, é evidente que o artigo quinto, caput, da Constituição Federal de 1988 estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Ainda, é importante destacar que o princípio da igualdade deve ser aplicado com isonomia, buscando a equidade. Isso significa que a lei deve ser aplicada de maneira justa, levando em consideração as diferenças sociais existentes no Brasil.

O princípio da igualdade atua em duas vertentes: perante a lei e na lei. A igualdade perante a lei implica o dever de aplicar o direito de forma igualitária no caso concreto, enquanto a igualdade na lei pressupõe que as normas jurídicas não devem estabelecer distinções, exceto em casos autorizados pela Constituição.

Segundo o doutrinador Nelson Nery Júnior (2014), tratar as partes de forma isonômica significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, de acordo com suas diferenças. Em outras palavras, a igualdade verdadeira reside em tratar com igualdade aqueles que são iguais e com desigualdade aqueles que são diferentes, de acordo com a medida de suas discrepâncias, buscando alcançar o equilíbrio.

#### **4 DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL CAPITALISTA**

No Brasil, os direitos trabalhistas são garantidos por meio de legislações específicas que buscam proteger os trabalhadores, equilibrar as relações de trabalho e promover a justiça social. Esses direitos são fundamentais para garantir condições dignas de trabalho, assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores, e proporcionar igualdade de oportunidades no ambiente laboral.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, é um marco importante no ordenamento jurídico brasileiro que estabelece uma série de direitos e obrigações trabalhistas. Ela regulamenta diversas questões, como jornada de trabalho, salário mínimo, férias remuneradas, descanso semanal, proteção à maternidade, dentre outros direitos.

Há também a proteção contra a discriminação no ambiente de trabalho, assegurando igualdade de oportunidades independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual, entre outros aspectos. A legislação também contempla a proteção às gestantes, garantindo licença maternidade remunerada e estabilidade no emprego durante esse período.

No entanto, apesar da legislação trabalhista buscar equilibrar os interesses dos trabalhadores e empregadores, está inserido em uma sociedade capitalista, na qual existe uma relação intrínseca de contradição e conflito de interesses entre esses dois grupos.

No sistema capitalista, os empregadores têm o objetivo de maximizar seus lucros e reduzir os custos de produção, enquanto os trabalhadores buscam melhores condições de trabalho, salários justos e a proteção de seus direitos. Essa dinâmica gera uma tensão inerente nas relações laborais, na qual os interesses dos empregados e empregadores frequentemente entram em conflito.

O Direito do Trabalho, como um ramo do direito estabelecido pelo Estado, atua como uma forma de regulação dessas relações conflituosas. Ele estabelece um conjunto de normas e direitos destinados a proteger os trabalhadores e equilibrar o poder entre as partes envolvidas. No entanto, é importante reconhecer que, mesmo com a existência do Direito do Trabalho, os interesses dos trabalhadores nem sempre são totalmente atendidos, e desafios e contradições persistem nessa relação.

Assim, o Direito do Trabalho representa um esforço por parte do Estado para mitigar as desigualdades e injustiças nas relações de trabalho dentro do sistema capitalista. No entanto, ele não é capaz de eliminar completamente os conflitos de interesses entre trabalhadores e empregadores. A luta pela justiça e equidade no mundo do trabalho é um processo contínuo e está sujeita a transformações sociais e econômicas.

#### 4.1 MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO NO PAÍS CAPITALISTA

Ao discutir a presença da mulher no mercado de trabalho, é necessário refletir sobre pontos importantes relacionados ao trabalho feminino. Frequentemente, no âmbito laboral, associamos a imagem da mulher a profissões ligadas ao cuidado com outras pessoas, como enfermeira, cozinheira, faxineira, entre outras.

Apesar do crescente aumento na qualificação das mulheres e da representatividade estatística apontadas pelo IBGE, que indicam uma maioria feminina com maior qualificação no mercado de trabalho, elas ainda enfrentam grandes desafios. Essas dificuldades estão muitas vezes relacionadas à maternidade e à própria condição de ser mulher.

Conseqüentemente, as mulheres ocupam posições restritas no mercado de trabalho, especialmente nos altos cargos. Além disso, é comum observar que as mulheres recebem salários mais baixos em comparação aos homens nas mesmas posições. Diante disso, a questão da discriminação de gênero no ambiente de trabalho permanece em evidência.

O capitalismo carrega para as mulheres a persistência de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Essas desigualdades se manifestam de diversas formas e afetam negativamente as oportunidades e condições de trabalho das mulheres.

Alguns dos problemas mais comuns são: a) desigualdade salarial; b) acesso limitado a posições de liderança; c) assédio sexual e discriminação no local de trabalho; d) desafios na conciliação entre trabalho e vida pessoal; e) precarização do trabalho feminino; etc.

Assim, as mulheres ainda enfrentam disparidades salariais em relação aos homens, recebendo, em média, salários mais baixos pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Isso ocorre devido a uma combinação de fatores, incluindo discriminação salarial, segregação ocupacional e falta de valorização do trabalho feminino.

Neves (2013, p.409) relata o "telhado de vidro" para descrever a dominação masculina no campo do trabalho, representando a existência de barreiras invisíveis que limitam o avanço das mulheres em posições de autoridade e poder nas organizações. Apesar dos avanços em relação à igualdade de gênero, muitas mulheres ainda encontram dificuldades para romper essas barreiras e alcançar posições de liderança nas estruturas hierárquicas das organizações. Enquanto os homens frequentemente ocupam os cargos de maior prestígio e poder, as mulheres tendem a ser direcionadas para papéis subordinados ou estereotipados, reforçando a assimetria de gênero no ambiente de trabalho.

Não obstante, as mulheres são sub-representadas em cargos de alta gerência e liderança nas organizações. Isso se deve a barreiras e preconceitos que dificultam sua ascensão profissional, como estereótipos de gênero, falta de oportunidades de desenvolvimento e discriminação baseada em padrões tradicionais de liderança associados ao masculino.

De acordo com o relatório Global Gender Gap Report 2020 do Fórum Econômico Mundial, a participação das mulheres na força de trabalho global é de apenas 55%, em comparação com 78% para os homens. Além disso, a diferença salarial entre homens e mulheres persiste em todo o mundo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres globalmente ganham, em média, 20% menos que os homens.

Ainda, as mulheres estão sujeitas a assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho, o que cria um ambiente hostil e prejudica suas condições de trabalho e bem-estar. Esses comportamentos são uma manifestação da desigualdade de poder e do desrespeito aos direitos das mulheres no ambiente profissional.

Também, as mulheres estão mais propensas a ocupar empregos precários, informais e mal remunerados. Elas estão concentradas em setores com baixa proteção trabalhista, como trabalho doméstico, trabalho informal e trabalho temporário, o que as torna mais vulneráveis a abusos e exploração.

Em 2019, um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) revelou que as mulheres ganhavam 76% da remuneração dos homens. Esses dados refletem a persistência das desigualdades salariais e da sub-representação das mulheres em cargos de alta

hierarquia no mercado de trabalho brasileiro. Por isso, a luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho continua sendo uma questão importante e atual.

Essas desigualdades são resultado de estruturas e normas sociais arraigadas que perpetuam a discriminação de gênero. Para promover a igualdade de gênero no trabalho, é necessário um esforço conjunto para enfrentar essas questões, implementando políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades, o respeito aos direitos das mulheres e a valorização de seu trabalho.

## CONCLUSÃO

É evidente que o Brasil enfrenta desafios significativos no que diz respeito aos direitos trabalhistas e à igualdade de gênero no contexto capitalista. A persistência de estruturas patriarcais e preconceitos arraigados na sociedade dificulta a conquista de uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Apesar dos avanços conquistados ao longo da história, ainda há muito a ser feito para garantir a valorização e o reconhecimento pleno do trabalho das mulheres. A luta pelos direitos trabalhistas das mulheres envolve não apenas a criação de leis e políticas mais igualitárias, mas também uma mudança de mentalidade e a desconstrução de estereótipos de gênero enraizados.

É necessário romper com a visão de que as mulheres são exclusivamente responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados familiares, promovendo uma distribuição equitativa de responsabilidades e proporcionando condições de trabalho justas e seguras para todos. Além disso, é fundamental incentivar a participação ativa dos homens na vida familiar e na criação dos filhos, garantindo a igualdade de oportunidades e a conciliação entre vida profissional e pessoal.

A construção de leis trabalhistas mais inclusivas e igualitárias é um passo importante nesse processo. Além disso, é necessário combater a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, promovendo a igualdade salarial e o acesso igualitário a oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Por fim, a luta pelos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil é um esforço coletivo que envolve a participação ativa de governos, sindicatos, organizações da sociedade civil e toda a sociedade. Somente através de esforços conjuntos e de uma conscientização generalizada será

possível superar as desigualdades e injustiças presentes nas relações de trabalho e construir um ambiente mais justo e igualitário para todos os trabalhadores, independentemente de seu gênero.

## REFERÊNCIAS

A BÍBLIA. **Gênesis** (2,21:22). 1990. São Paulo: Paulus.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**. Fatos e Mitos. Traduzido por Sérgio Milliet. v. 1. São Paulo: Círculo do Livro, 1986.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil**. Brasília, 1988.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial**. 23. ed. São Paulo : Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Brasília, DF, Out. 2017.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Relatório Global Gender Gap**. [Relatório anual]. [S.l.]: Fórum Econômico Mundial, 2020.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Mulheres ganham 76% da remuneração dos homens Brasília**: IPEA, 2018. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/2462-mulheres-ganham-76-da-remuneracao-dos-homens>>. Acesso em: 03/07/2023.

318

ISHIHARA, Henrique Kiyoshi. **Teoria De Marx: O Que É Capital?** Disponível em: <<https://cafecomeconomia.webnode.com/products/simulador-de-finan%C3%A7as/>>. Acesso em 18 de dezembro de 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.467**, de 13 de Julho de 2017. Reforma Trabalhista, Brasília, DF, 2017.

MELO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

NERY JUNIOR, Nelson. **Teoria dos recursos**. 7ª ed., São Paulo: RT, 2014.

NEVES, Magda de A. **Anotações sobre trabalho e gênero**. Cadernos de Pesquisa, [s.l.], v. 43, n. 149, p. 404-421, maio/ago. 2013.

REBELATO, Thamiris Cristina. O trabalho do cuidado e as diversas formas de ser mulher: uma análise do trabalho doméstico a partir de um olhar interseccional. *In*: Bibiana Terra, Nariel Diotto e Roana Funke Goularte (Organizadoras). **Diálogos de gênero**: perspectivas contemporâneas. Cruz Alta: Ilustração, 2021.

SIMÕES, Isadora Marques; DIEGUES, Mariana Lopes. A proteção ao trabalho da mulher. In:, Bibiana Terra, Nariel Diotto e Roana Funke Goularte (Organizadoras). **Diálogos de gênero: perspectivas contemporâneas**. Cruz Alta: Ilustração, 2021.

Autor 1:

Dyule Soares Dos Santos

Bacharelada em Direito pela Faculdade Maurício de Nassau. Pós Graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela LEGALE. Pesquisadora pelo grupo de estudos seguridade social e marxismo - GESEMA na USP.

Email: [dyule02@hotmail.com](mailto:dyule02@hotmail.com)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7235412269215973>

Orcid: