

FACULDADE LATINO-AMERICANA DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO

**MAGNA IZABEL DE OLIVEIRA**

**MULHERES E MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO:**  
Um estudo sobre direitos trabalhistas, acesso à justiça e representatividade feminina

São Paulo  
2023

Magna Izabel de Oliveira

**MULHERES E MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO: um estudo sobre direitos  
trabalhistas, acesso à justiça e  
representatividade feminina.**

Dissertação apresentada ao curso Maestría  
Estado, Gobierno y Políticas Públicas da  
Faculdade Latino-Americana de Ciências  
Sociais e Fundação Perseu Abramo, como parte  
dos requisitos necessários à obtenção do título  
de Magíster en Estado, Gobierno y Políticas  
Públicas.

Orientadora: Profa. Dra. Thamires Cristina da Silva.

São Paulo  
2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

### Ficha Catalográfica

OLIVEIRA, Magna Izabel de.

Mulheres e mercado de trabalho brasileiro: um estudo sobre direitos trabalhistas, acesso à justiça e representatividade feminina. / Magna Izabel de Oliveira.  
São Paulo: FLACSO/FPA, 2023.

142 f.

Dissertação (Magíster en Estado, Gobierno y Políticas Públicas), Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, Fundação Perseu Abramo, Maestría Estado, Gobierno y Políticas Públicas, 2023.

Orientadora: Profa. Dra. Thamires Cristina da Silva.

Magna Izabel de Oliveira

**MULHERES E MERCADO DE TRABALHO  
BRASILEIRO:** um estudo sobre direitos  
trabalhistas, acesso à justiça e  
representatividade feminina.

Dissertação apresentada ao curso Maestria  
Estado, Gobierno y Políticas Públicas da  
Faculdade Latino-Americana de Ciências  
Sociais, como parte dos requisitos necessários à  
obtenção do título de Magister em Estado,  
Gobierno y Políticas Públicas.

Aprovada em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Profa. Dra. Thamires Cristina da Silva  
FLACSO-Brasil/FPA

---

Profa. Dra. Angélica Barroso Bastos  
UNILESTE – Centro Universitário Católica do Leste de Minas Gerais

---

Profa. Dra. Josemeire Alves Pereira  
FLACSO-Brasil/FPA

---

Profa. Dra. Marlene de Araújo (suplente)  
UNILESTE – Centro Universitário Católica do Leste de Minas Gerais

Para meus pais, José Paula (*in memoriam*) e Marina,  
minhas irmãs, Milva (*in memoriam*) e Marli,  
meu esposo, Leonardo  
e minhas filhas, Stella e Yasmin.

Obrigada pela compreensão, incentivo, colaboração e presença.

## AGRADECIMENTOS

Gratidão a Deus, por me dar força, saúde e resiliência para vencer mais este obstáculo em direção ao tão almejado título de mestra em Estado, Governo e Políticas Públicas. Esta dissertação de mestrado é o resultado possível de um sonho antigo, materializado por meio de um trabalho árduo, de renúncias, de anos de dedicação intensa, de momentos de incertezas e cansaço, de muito estudo e foco no cumprimento deste propósito.

À minha orientadora Dra. Thamires Silva, pelo acompanhamento e sinalização do caminho percorrido. Agradeço pela paciência e pela motivação, essenciais durante o desenvolvimento deste trabalho. Agradeço às componentes da banca de defesa, a professora Dra. Angélica Barroso Bastos, a professora Dra. Josemeire Alves Pereira e a professora Dra. Marlene de Araújo, pela atenção e dedicação à leitura desta dissertação.

A todos os colegas de turma e amigos que trilharam este caminho ao meu lado, cujas trocas e cooperações foram imprescindíveis para tornar mais leve o percurso. Agradeço, em especial, ao amigo de longa data Leleco Pimentel por ser o primeiro a me indicar o caminho. À Elisa Costa, serei eternamente grata pelo companheirismo e amizade fecundada neste trajeto, e também pelo exemplo de solidariedade ao emprestar dicionários de língua espanhola aos colegas no dia da prova de seleção.

Gratidão à Fundação Perseu Abramo e à Flacso-Brasil que me propiciaram a oportunidade de cursar este mestrado. A todos os professores, por compartilhar conhecimentos, pelos incentivos e orientações durante o curso, essenciais para meu aprimoramento e perseverança em direção ao saber.

Sou grata a muitas pessoas que, direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste curso e para a escrita desta dissertação, em especial, às mulheres que entrevistei: vocês fazem parte desta história. Peço perdão àquelas que, porventura, eu tenha esquecido de referenciar. Não posso deixar de citar a professora Serciane Bousada e as colegas de graduação e de profissão, Cleiriane Dias e Rosânia Reis, pela ajuda, troca de experiências e informações.

Agradeço a minha família: minha mãe, minhas irmãs e irmãos pela força e, especialmente, serei sempre grata ao meu esposo Leonardo e minhas filhas Stella e Yasmin, por abdicarem de muitos momentos e vivências em prol da minha dedicação a este estudo e por acreditarem em meu potencial. As mensagens motivacionais constantes, fixadas na tela do meu computador, pelas minhas filhas, foram fundamentais para eu chegar até aqui. Divido com todas e todos vocês a alegria desta conquista!

## RESUMO

Esta pesquisa busca compreender a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro sob as lentes das desigualdades de gênero. Para tanto, se debruça sobre a análise de direitos trabalhistas, impasses ao acesso à justiça e representatividade feminina na sociedade. O estudo parte da indagação acerca das contribuições de instituições estatais para assegurar às mulheres o acesso à justiça, sobretudo à Justiça do Trabalho, bem como a defesa e promoção de seus direitos. Baseou-se na hipótese do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que foi dinamizado pelo crescimento econômico brasileiro, nos anos 2000, resultante dos investimentos em políticas públicas focalizadas pelos governos progressistas. Foi empreendida pesquisa bibliográfica em obras de autoras e pesquisadoras que abordam semelhante temática, exame da legislação nacional acerca de direitos trabalhistas, pesquisas em sítios eletrônicos oficiais de órgãos e instituições estatais para compreender suas atuações relativas à promoção do acesso à justiça; pesquisa de campo, por meio de entrevistas à diversas mulheres, voluntárias e profissionais, que atuam na promoção e defesa dos direitos das mulheres. Com base no recorte temporal entre os anos de 2017 e 2022, foi realizado um levantamento de ações trabalhistas, em tramitação nesse intervalo, para análise do descumprimento e privação dos direitos trabalhistas das mulheres. Percebeu-se, por meio desta pesquisa, que a divisão sexual do trabalho tem por consequência a precarização do trabalho das mulheres. No entanto, embora haja obstáculos ao acesso à justiça para a defesa de seus direitos, o investimento em políticas direcionadas à mitigação das desigualdades de gênero e ao empoderamento das mulheres, seja pelos poderes instituídos, por iniciativas privadas ou por movimentos sociais refletiram em avanços significativos para a promoção de seus direitos. Constatou-se, ademais, que a participação e representação feminina nos espaços públicos de poder e decisão são essenciais para a efetivação dos direitos das mulheres em todos os campos em que estão inseridas.

**PALAVRAS-CHAVE:** 1. Precariedade laboral. 2. Gênero e legislação trabalhista. 3. Acesso à Justiça. 4. MPT (Proteção à trabalhadora). 5. Representatividade feminina.

## ABSTRACT

This research seeks to understand the participation of women in the Brazilian labor market from the perspective of gender inequalities. To do so, it focuses on the analysis of labor rights, impediments in access to justice and female representation in society. The study starts from the question about the contributions of state institutions to ensure women's access to justice, especially the Labor Court, as well as the defense and promotion of their rights. It was based on the hypothesis of increased female participation in the labor market, which was boosted by Brazilian economic growth in the 2000s, resulting from investments in public policies focused on by progressive governments. A bibliographical research was carried out in the works of authors and researchers that approach a similar theme, review of national legislation on labor rights, research on official websites of state bodies and institutions to understand their actions in promoting access to justice, field research, through interviews with several women, volunteers and professionals, who work in the promotion and defense of women's rights. Based on the period between the years 2017 and 2022, a survey of labor claims was carried out, in progress during this period, to analyze the non-compliance and deprivation of women's labor rights. It was noticed, through this research, that the sexual division of labor results in the precariousness of women's work. However, although there are obstacles to access to justice for the defense of their rights, investment in policies aimed at mitigating gender inequalities and empowering women, whether by instituted powers, by private initiatives or by social movements, has resulted in significant advances for the promotion of their rights. It was also found that female participation and representation in public spaces of power and decision-making are essential for the realization of women's rights in all areas in which they are inserted.

**KEY WORDS:** 1. Job insecurity. 2. Gender and labor legislation. 3. Access to justice. 4. MPT (Protection for working women). 5. female representativeness.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ART.	Artigo
AVC	Acidente Vascular Cerebral
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CEO	Chief Executive Officer (Diretor Executivo, em Português)
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNDM	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
COORDIGUALDADE	Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DEAM	Delegacia Especializada de Defesa da Mulher
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DPMG	Defensoria Pública de Minas Gerais
DST	Doença Sexualmente Transmissível
EAOAB	Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil
EC	Emenda Constitucional
ENEP	Escola Nacional de Energia Popular
ES	Espírito Santo
ESMPU	Escola Superior do Ministério Público da União
FLACSO	Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IIDH	Instituto Interamericano de Direitos Humanos
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JT-MG	Justiça do Trabalho de Minas Gerais
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e demais orientações sexuais e identidades de gênero

LINDB	Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
MG	Minas Gerais
MP	Ministério Público
MPE	Ministério Público dos Estados
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPU	Ministério Público da União
MSP	Maurício de Sousa Produções
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
NR	Norma Regulamentadora
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PEA	População Economicamente Ativa
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PED	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PIA	População em Idade Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PJe	Processo Judicial Eletrônico
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNPM	Plano Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres
PPA	Plano Plurianual
PROCON	Procuradoria de Proteção e Defesa do Consumidor
PT	Partido dos Trabalhadores
RJ	Rio de Janeiro
RN	Rio Grande do Norte
RO	Recurso Ordinário
SEADE	Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados
SEDH	Secretaria de Direitos Humanos
SP	São Paulo
SPM	Secretaria de Políticas para as Mulheres
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça

STM	Superior Tribunal Militar
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Percentual da remuneração feminina comparada à remuneração masculina, 2004/2014 .....	20
TABELA 2	Homens e mercado de trabalho, 2004/2014 .....	21
TABELA 3	Mulheres e mercado de trabalho, 2004/2014 .....	21
TABELA 4	Proporção de ocupação em trabalhos informais por cor ou raça, 2004/2014 .....	23
TABELA 5	Mulheres em cargos de liderança .....	83
TABELA 6	Quantitativo de inscritos na OAB, por gênero .....	87
TABELA 7	Quantitativo de mulheres eleitas a cargos políticos nas eleições de 2018 e 2022 .....	96

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Princípios de Empoderamento das Mulheres .....	84
FIGURA 2	Donas da Rua Empreendedorismo .....	85
FIGURA 3	Visão geral da participação feminina nas eleições de 2022 .....	95

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>CAPÍTULO 1 – SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.</b>	8
1.1 Impasses da divisão sexual do trabalho .....	8
1.2 Precariedade laboral e gênero .....	18
1.3 Mercado de trabalho, políticas públicas e gênero .....	25
1.4 Perspectiva de gênero no direito do trabalho .....	30
<b>CAPÍTULO 2 – ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO E PROTEÇÃO À MULHER TRABALHADORA</b> .....	40
2.1 Acesso à justiça, hipossuficiência e desafios à efetivação dos direitos das mulheres.....	40
2.2 Delegacias, Defensoria Pública e Sindicatos: atuações institucionais ao acesso à justiça sob a perspectiva de gênero .....	51
2.3 Ministério Público do Trabalho: formas e mecanismos de atuação do órgão para a mitigação das desigualdades de gênero .....	59
<b>CAPÍTULO 3 – REPRESENTATIVIDADE FEMININA: A PRESENÇA DAS MULHERES NOS ESPAÇOS PÚBLICOS DE PODER E DECISÃO</b> .....	69
3.1 Participação política das mulheres na sociedade .....	69
3.2 Presença feminina em cargos de liderança no setor privado.....	79
3.3 Representação feminina nos espaços institucionais de poder público .....	89
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	102
<b>APÊNDICES</b> .....	111
1. Sínteses de ações judiciais trabalhistas em tramitação entre os anos de 2017 e 2022 .....	111
2. Perfil das entrevistadas.....	115
3. Roteiros das entrevistas semiestruturadas .....	116
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	119

## INTRODUÇÃO

A existência das mulheres e suas relações interpessoais e sociais, pode-se dizer em todas as épocas e lugares do planeta, é marcada, salvo raras exceções, por desigualdades se comparada ao cotidiano dos homens. Nesse sentido, a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro é um assunto de grande relevância devido aos problemas causados pela subvalorização do trabalho feminino, o que resulta em uma situação de precariedade laboral. As questões abarcam as desigualdades salariais; acúmulo de papéis e responsabilidades das trabalhadoras, em especial àquelas com filhos pequenos; os impasses ao acesso à justiça; bem como os entraves para promoções e ascensão na carreira.

Para compreender um pouco mais acerca da temática proposta partiu-se da seguinte indagação: Qual é a contribuição das instituições estatais do trabalho para assegurar às mulheres o acesso à justiça e a promoção de seus direitos? Por sequência, o objetivo deste estudo foi pesquisar aspectos institucionais e jurídicos que permitem ou dificultam o acesso das mulheres à justiça, em especial à Justiça do Trabalho, quando seus direitos lhes são negados. Foi necessário, para tanto, verificar a inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, bem como a questão da representatividade feminina em postos de comando nos setores público e privado sob as lentes das diferenças de gênero e suas implicações.

Este estudo baseou-se na hipótese de que, nos anos 2000, o mercado de trabalho brasileiro foi dinamizado pelo crescimento econômico e, um dos seus destaques foi o aumento da participação das mulheres na PEA (População Economicamente Ativa) e na força de trabalho em geral, de acordo com dados do IBGE. Apesar das barreiras estruturais de gênero, raça e classe que elas enfrentam, foi possível diagnosticar avanços que refletiram no conjunto das políticas públicas focalizadas, especialmente de transferência de renda.

Buscou-se compreender se esse contexto favoreceu as mulheres quando precisaram propor ações judiciais, por si mesmas, por intermédio de defensoria pública, da advocacia privada, ou pela intervenção do Ministério Público do Trabalho (MPT). Procurou-se perceber, contudo, se houve avanços na pauta da equidade.

Os processos metodológicos utilizados nesta pesquisa consistiram em análises de dados; exame da legislação nacional com foco no direito das mulheres e direitos trabalhistas; levantamento quantitativo e qualitativo utilizando fontes bibliográficas, por meio do estudo de

dissertações, teses, artigos de diversas autoras e pesquisadoras que tiveram como propósito, em suas obras, semelhante linha de pesquisa.

Foi realizada uma verificação em sítios eletrônicos oficiais de instituições estatais, a exemplo do MPT, com a pretensão de conhecer o conceito, funções e mecanismos de atuação do Órgão, relacionados às questões de gênero. Realizou-se, também, um levantamento de ações trabalhistas, em tramitação entre os anos de 2017 e 2022, com o propósito de analisar os dados de um período mais recente da história brasileira acerca do descumprimento e privação de direitos relacionados à atividade laboral das mulheres.

Esse recorte temporal está relacionado aos primeiros anos de vigência da Reforma Trabalhista e da Lei n° 150/2015, que regulamenta o emprego doméstico. Pretende, portanto, perceber os reflexos e os impactos da vigência dessas legislações para a garantia de direitos e acesso à justiça pelas trabalhadoras. As sínteses das ações judiciais examinadas podem ser conferidas no final deste trabalho, nos Apêndices.

Este estudo fundamentou-se, sobretudo, na pesquisa de campo. Foram realizadas entrevistas a 9 (nove) mulheres, embasadas em suas experiências laborais e pessoais relacionadas à situação das mulheres no mercado de trabalho, direitos trabalhistas e participação nos espaços públicos em cargos de poder e tomada de decisão. Dentre as entrevistadas estão cinco advogadas; uma procuradora do MPT; duas líderes de movimentos sociais e pastorais da Igreja Católica; e uma militante de partido político e ocupante de cargos eletivos, tanto no Legislativo quanto no Executivo municipal.

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas entre novembro de 2022 e abril de 2023 e, em sua maioria, presencialmente. Algumas ocorreram por intermédio de videoconferência em plataformas da internet, como o Google Meet; outras foram concretizadas por meio de questionário, em formulário eletrônico. O roteiro das entrevistas não foi padronizado para todas as participantes. As perguntas foram elaboradas e adaptadas conforme a atuação profissional, social e política das entrevistadas. Os diversos roteiros encontram-se no final desta dissertação, nos Apêndices.

As mulheres participantes foram selecionadas através de indicação, em decorrência de suas áreas de atuação profissional. Receberam informações e esclarecimentos sobre a natureza da pesquisa, objetivos e metodologia por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), firmado entre a pesquisadora e as entrevistadas. O TCLE foi, previamente, autorizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO).

Para garantir a veracidade e respaldo público e científico da pesquisa, será mantido o sigilo da identidade das entrevistadas, que serão referenciadas, no decorrer deste estudo, por nomes fictícios. Serão divulgados apenas dados de perfil e informações técnicas profissionais das entrevistadas para demonstração da autenticidade da pesquisa de campo.

Em síntese, buscou-se, por meio dessa abordagem, a obtenção de conhecimento teórico e empírico acerca do objeto desta pesquisa sob o paradigma de mulheres em diferentes posições sociais e situações laborais; bem como os mecanismos de atuação do Estado, para a defesa e proteção da trabalhadora, com o objetivo de minimizar as desigualdades de gênero. O presente estudo não almeja esgotar a análise da temática proposta e, sim, agregar um outro olhar para esta e para novas reflexões.

Esta dissertação está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo aborda a “Situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro”. Para compreender um pouco mais acerca dessa temática, sob as lentes das diferenças de gênero e suas implicações, o capítulo está organizado em quatro tópicos. Estes tópicos tratam, respectivamente, dos impasses da divisão sexual do trabalho; da precariedade laboral e gênero; das políticas públicas; e da perspectiva de gênero no Direito do Trabalho.

O ponto de partida delinea-se pela análise dos estereótipos construídos por meio da cultura nacional ao longo do tempo. Esses modelos sociais preestabelecidos exercem influências quanto à perpetuação da desvalorização do trabalho feminino em todos os campos em que estão inseridas. Para favorecer o entendimento a respeito da permanência de certos padrões socioculturais é imprescindível apreender sobre o contexto do advento da divisão sexual do trabalho.

Conforme as lições de Silvia Federici (2017), sua origem remonta aos primórdios da transição do feudalismo para o capitalismo, na Europa, em meados do século XVI. Nesse cenário, a autora aponta que as mulheres foram reduzidas a escravas para a procriação da força de trabalho e, “seus úteros se transformaram em território político, controlados pelos homens e pelo Estado” (FEDERICI, 2017, p. 178).

Diversas autoras, dentre elas Flávia Biroli (2018), Heleieth Saffioti (1992), Silvia Federici (2017), Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007) discorreram acerca da divisão sexual do trabalho e, seus estudos embasaram a análise sobre os impasses dessa construção social na vida das mulheres. Embora este sistema seja nocivo a mulheres de todas as classes sociais, conforme apontado por essas e outras renomadas autoras, Angela Davis (2016) sublinha que o espaço doméstico não foi um limitador geográfico para as mulheres negras, a quem nunca

coube, unicamente, a caracterização como donas de casa. Davis (2016) aponta que as mulheres negras sempre trabalharam fora de casa.

Por sua vez, Lélia Gonzalez (2018) observa que as piores condições de trabalho e os rendimentos mais baixos são reservados às mulheres negras. Ademais, há no Brasil, uma cultura nefasta que atribui como um lugar natural para elas, na seara laboral, o emprego doméstico, os serviços mais desvalorizados ou a prostituição.

As consequências da divisão sexual, no mercado de trabalho, são evidenciados em baixos salários; barreiras às progressões nas carreiras; assédios moral e sexual; resistência, pelos homens, em acatar ordens de mulheres que ocupam postos de comando, entre outras. As implicações dessa construção social, no mercado de trabalho brasileiro, são consolidadas em maiores índices de precariedade laboral para as mulheres, primordialmente para as trabalhadoras negras. Conforme demonstram os dados do IBGE (2015), os postos de trabalho informais são ocupados, em maior proporção, pela população negra.

Após os anos 2000, foi possível perceber o crescimento econômico no país. O fortalecimento da economia, conforme as análises de diversas pesquisadoras, é decorrente do investimento do governo em políticas públicas e crescimento da inserção feminina no mercado de trabalho. Esse aumento da participação feminina pôde ser notada, sobretudo, entre os anos de 2004 e 2014, conforme dados do IBGE (2015). Todavia, ocorreu, de modo majoritário, em empregos domésticos, trabalhos informais ou ocupações formais precárias e com baixos salários, embora a formação escolar das mulheres seja superior aos anos de estudos dos homens.

É importante destacar, no entanto, as contribuições dos governos progressistas de Lula e Dilma, entre os anos de 2003 e 2016, para a elaboração de políticas públicas inclusivas e comprometidas com a redução das desigualdades sociais e de gênero no Brasil. Geraldo Di Giovanni (2009), aponta que esse período foi marcado por intensa participação popular nas tomadas de decisões. A possibilidade da interação entre o Estado e a sociedade contribuiu, também, para o fortalecimento da democracia.

Nesses governos, a criação de diversos programas sociais foi impactante para o fortalecimento do salário mínimo, a diminuição da fome, dos índices de extrema pobreza e das desigualdades. Para a população feminina, a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), em 2003, possibilitou a inclusão social, a efetivação de políticas de igualdade de gênero e o aumento da participação no mercado de trabalho.

Na gestão de Dilma Rousseff, a transversalidade foi o princípio norteador das políticas sociais. Durante seu segundo mandato, a presidenta Dilma sancionou a Lei Complementar nº 150/2015, resultante da popularmente conhecida “PEC das Domésticas” e da Emenda

Constitucional 72. Essa lei, ao regulamentar os direitos dos empregados domésticos e equipará-los aos demais trabalhadores celetistas, representa um grande avanço para as mulheres, tendo em vista a predominância de sua atuação laboral nos empregos domésticos.

Em decorrência de turbulências políticas e sociais no país, após 2014, a conjuntura do mercado de trabalho sofreu grandes alterações, afetando as mulheres de modo mais intenso. No cenário político, o *impeachment* da presidenta Dilma, em 2016, representou um retrocesso para a política de combate às desigualdades de gênero e à participação popular no governo. A prisão arbitrária de Lula, em 2018, e a eleição de um presidente antidemocrático causaram enorme instabilidade social e estagnação econômica nos anos derradeiros da última década.

Na contramão das políticas inclusivas e democráticas dos governos progressistas, a Reforma Trabalhista, aprovada em 2017, resultou no esfacelamento de direitos trabalhistas e na precarização do mercado de trabalho brasileiro. Essa reforma regulamentou a flexibilização e a terceirização, além de reprimir o acesso à justiça em razão da possibilidade de pagamento de custas processuais para o trabalhador que perder a ação, total ou parcialmente, na justiça. A condição das mulheres grávidas e lactantes se tornou mais vulnerável com a autorização para o trabalho em locais insalubres.

Após 2020, conforme as considerações de Thamires Silva (2022), a situação se agravou ainda mais com a sobrevivência da pandemia causada pelo coronavírus. A consequência do necessário isolamento social para a contenção da doença, somada ao inconsequente governo de Jair Bolsonaro foi o aumento exponencial do desemprego, da informalidade e o agravamento das desigualdades sociais no Brasil.

Nesse período, o cenário nacional manifestava queda do PIB e rebaixamento da posição do Brasil no mercado econômico mundial. Da 7ª posição ocupada em 2014, o país caiu para a 13ª colocação, entre as maiores economias do mundo, em 2020, conforme os apontamentos de Mariana Lima (2022).

O segundo capítulo, “Acesso à Justiça e proteção à mulher trabalhadora”, está organizado em três tópicos. Diversos autores, como Sadek (2009), Cappelletti e Garth (1988), Massula (2006) e Amaral (2018), dentre outros, bem como as publicações do Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Humberto Martins (2021), da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (2021), Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e outras autoridades, contribuíram para as análises do acesso à justiça, hipossuficiência e desafios à efetivação dos direitos das mulheres, assunto tratado no primeiro tópico.

As entrevistas às advogadas trabalhistas, com atuação focada nos direitos e defesa das mulheres, foram essenciais para a compreensão dos desafios relacionados à vivência laboral

das mulheres e trabalhadoras com filhos pequenos em que pesem as discriminações e assédios no ambiente de trabalho, bem como os impasses ao seu acesso à justiça. As barreiras são múltiplas e inter-relacionadas, como hipossuficiência financeira e educacional; falta de conhecimento de seus direitos; descrença na justiça em razão de sua morosidade; distanciamento do Poder Judiciário; leis de difícil interpretação devido ao vocabulário rebuscado, entre inúmeras outras.

Serão examinados também, nos tópicos seguintes, o instituto da gratuidade da justiça para a população de baixa renda; o trabalho da advocacia privada e dativa; a atuação de órgãos como as Delegacias comuns e as Delegacias Especializadas no atendimento às mulheres; a atuação da Defensoria Pública sob a perspectiva de gênero e os limites de sua representação jurídica na Justiça do Trabalho; e os Sindicatos.

A entrevista à procuradora do Ministério Público do Trabalho (MPT), com atuação laboral em cidades do interior de Minas Gerais, contribuiu sobremaneira para a compreensão das diversas formas e dos mecanismos de atuação, judicial e extrajudicial, do órgão para a proteção das trabalhadoras e mitigação das desigualdades de gênero.

O terceiro capítulo, “Representatividade feminina: a presença das mulheres nos espaços públicos de poder e decisão”, parte do contexto delineado nos capítulos predecessores acerca da inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro e suas lutas por direito, acesso à justiça e igualdade de condições para o desempenho de suas funções e progressões na carreira.

Diante dessa conjuntura, o derradeiro capítulo desta dissertação de Mestrado se apresenta sob um olhar de esperança e de possibilidades de transformações. Nesse intuito, se debruça ao exame da representatividade feminina na sociedade, com o propósito de discorrer sobre a importância da presença e da participação das mulheres nos espaços públicos de poder e decisão para proporcionar as mudanças necessárias à igualdade material entre os homens e as mulheres em todos os campos em que estão inseridos.

O ativismo feminino acontece tanto de modo voluntário, como nas associações de bairros, igrejas, sindicatos, partidos políticos, entre outros movimentos sociais; quanto na modalidade empreendedora ou assalariada, nos setores privado e público. Na seara política e nos espaços institucionais de poder e decisão as mulheres também estão presentes, embora figurem em menor proporção do que os homens.

Para melhor compreensão da presença e liderança feminina na sociedade, como fator de transformação social, o presente estudo apresenta as vivências de algumas mulheres com atuações relevantes nos espaços públicos. Além da pesquisa bibliográfica de importantes pesquisadoras e escritoras que abordaram e/ou vivenciaram essa temática, o primeiro tópico

traz as narrativas de duas mulheres, entrevistadas, que representam o ativismo altruístico e, portanto, sem fins lucrativos, enquanto participantes de pastorais, movimentos sociais e partidos políticos.

O tópico seguinte apresenta as contribuições de duas advogadas entrevistadas, sendo uma delas presidente da Comissão da Mulher Advogada em uma subseccional mineira da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e a outra, já apresentada como entrevistada no segundo capítulo. Por meio de suas atuações profissionais voltadas à defesa jurídica das mulheres e à formação de consciência, espelham e inspiram o empoderamento feminino.

Por fim, as derradeiras: uma é procuradora do MPT, apresentada anteriormente no segundo capítulo e, a outra, militante de partido político, exerceu cargos eletivos de vereadora, deputada estadual e prefeita de uma cidade mineira por dois mandatos consecutivos. Essas mulheres retratam a importância da presença e atuação feminina em espaços institucionais de poder. Por meio do fomento de políticas públicas a serviço da proteção e promoção da mulher na sociedade, exercem um papel fundamental na redução das desigualdades de gênero.

## **CAPÍTULO 1 – SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

### **1.1 Impasses da divisão sexual do trabalho**

Durante o século XIX, havia na sociedade capitalista uma divisão evidente entre as esferas públicas e privadas. Nesse contexto, o domínio público era tido como o destino natural dos homens. Aos maridos recaía a obrigação do sustento financeiro das famílias. Em contrapartida, às mulheres cabiam os afazeres domésticos e os cuidados. Conforme o entendimento de Souza e Guedes (2016), a divisão sexual do trabalho se configurou nesse arranjo de papéis e espaços sociais bem definidos e delimitados para os homens e para as mulheres brancas.

A ocupação do mercado de trabalho de modo unilateral, pelos homens, era considerada uma atitude tão costumeira nas sociedades antigas, que Laura Gutman (2016) aponta o uso do dinheiro e sua administração como atribuições exclusivamente masculinas. A Revolução Industrial inglesa foi emblemática para a inserção das mulheres no mercado de trabalho remunerado a partir do século XIX (GUTMAN, 2016).

No entanto, conforme os ensinamentos de Angela Davis (2016), essas delimitações de atribuições e espaços geográficos entre os sexos não contemplam a realidade da população negra. Em que pese o contexto estadunidense no período da escravidão, analisado pela autora, não haviam distinções, nas plantações ou nas senzalas, de serviços para os homens e para as mulheres escravizadas, visto que as especificidades de cada sexo não eram tidas como óbices ao trabalho compulsório.

No período posterior à abolição, do mesmo modo, as mulheres não se mantiveram restritas ao espaço doméstico, embora, nesse local, tanto os homens quanto as mulheres podiam vivenciar o real sentimento de humanidade e de igualdade sexual. Ambos eram trabalhadores e, “as mulheres negras não eram diminuídas por suas funções domésticas, tal como acontecia com as mulheres brancas. Ao contrário dessas, aquelas não podiam ser tratadas como meras ‘donas de casa’.” (DAVIS, 2016, p. 34).

A autora aponta que, “de acordo com o censo de 1890, havia 2,7 milhões de meninas e mulheres negras com idade acima dos dez anos. Mais de 1 milhão delas eram trabalhadoras assalariadas.” A maioria estava inserida em ocupações na agricultura, serviços domésticos e

lavanderias. Menos de 3% dessas meninas e mulheres negras ocupavam postos na indústria, todavia, “realizavam os trabalhos mais sujos e com os menores salários” (DAVIS, 2016, p. 103). Pode-se dizer, neste sentido, conforme os ensinamentos da autora, que as mulheres negras sempre ocuparam o mercado de trabalho, embora sejam reservadas a elas as piores condições de trabalho e de remunerações.

No contexto brasileiro, Lélia Gonzalez (2018, p. 2) assinala a existência de uma “neurose cultural” caracterizada pelo racismo. A autora sublinha que “sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular”. Nesse sentido, conforme a visão da maioria da população branca, o lugar comum e natural da mulher negra é sua ocupação, no mercado de trabalho, como “cozinheira, faxineira, servente, trocadora de ônibus ou prostituta” (GONZALEZ, 2018, p. 4).

Souza e Guedes (2016) assinalam o surgimento de novos paradigmas sociais, a partir do século XX, embasados por alterações substanciais nesse período. Essas transformações foram influenciadas por mudanças socioeconômicas, pelas revoluções culturais e pelo fortalecimento do movimento feminista, de modo que possibilitaram a participação das mulheres no “mundo produtivo”. No entanto, apesar da ocorrência de uma reconfiguração da “dicotomia público/privado”, não houve mudanças significativas para as mulheres, visto que as imbricações da função reprodutiva não foram revisadas (SOUZA; GUEDES, 2016, p. 123).

Contudo, não resta dúvida de que a introdução das mulheres no mercado de trabalho contribuiu sobremaneira para sua emancipação política e social, além de minimizar, ainda que de forma precária, as desigualdades entre os gêneros por subtrair a mulher (branca) do ambiente restrito do lar, local em que foi conduzida integralmente, conforme os apontamentos de Silvia Federici (2017).

Federici (2017) traz a visão de um longo processo de mudança nas relações de poder com o surgimento do capitalismo, na Europa, por volta do século XVI. Desde esse momento, de transição do Sistema Feudal – na Idade Média – para o sistema de produção capitalista, prosseguindo até a metade do século XIX, a divisão sexual do trabalho e a “caça às bruxas” promoveram a degradação feminina. Ao designar às mulheres o trabalho reprodutivo e liberar os homens dos compromissos atinentes a essa função, as mulheres tornaram-se mais dependentes dos homens e dos auxílios do Estado. Essa relação de completa dependência feminina permitiu “que o Estado e os empregadores usassem o salário masculino como instrumento para comandar o trabalho das mulheres” (FEDERICI, 2017, p. 145-146).

Hirata e Kergoat (2007, p. 596) conferem à expressão “divisão sexual do trabalho”, relativa ao contexto francês, as diferenças de tratamento e atribuições entre os “homens e as

mulheres no mercado de trabalho”, bem como a assimétrica repartição dos afazeres domésticos entre eles, incumbindo às mulheres as tarefas domésticas não remuneradas e invisibilizadas.

De outra forma, o trabalho assalariado, visto como produtivo e determinado por um valor monetário, é designado ao homem, em especial ao homem branco. As autoras, em questão, consideram esse processo utilizado pela sociedade como um mecanismo para a criação de hierarquias entre os sexos por meio da divisão de tarefas, “em suma para criar um sistema de gêneros” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 596).

Souza e Guedes corroboram os apontamentos de Hirata e Kergoat (2007) sobre a ocorrência de assimetrias nas relações sociais entre os sexos. Nesse sentido, o sexo masculino se sobrepõe ao feminino, gerando uma relação opressora. Esse desequilíbrio nessas interações “cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade” (SOUZA; GUEDES, 2016, p. 125).

Heleieth Saffioti (1992) destaca que, na relação homem/mulher, a mulher não aceita, passivamente, a opressão. A autora aponta a existência de poder em ambos os polos dessa relação, embora em proporções desiguais. No jogo de poder entre esses sujeitos, cada um atua conforme suas possibilidades. O homem joga “para preservar sua supremacia” e a mulher “para tornar menos incompleta sua cidadania” (SAFFIOTI, 1992, p. 184), ou seja, o homem busca manter o seu domínio, enquanto a mulher luta para conquistar seu espaço na seara pública.

Na visão de Flávia Biroli (2018), “A configuração das fronteiras entre esfera pública e esfera privada implica lugares distintos para mulheres e homens”. Portanto, quando essa dicotomia público/privado é menosprezada, o que predomina nos estudos sobre democracia, “as relações de poder na esfera privada não são computadas na compreensão de *como os indivíduos se tornaram quem são* e dos limites desiguais para atuarem, individual e coletivamente” (BIROLI, 2018, p. 10-11).

Neste sentido, ao recair sobre a mulher o sobrepeso de todas as responsabilidades inerentes aos afazeres domésticos, bem como o de cuidados com os familiares que requerem mais a atenção, como as crianças, os idosos e os enfermos, a participação dela na esfera pública e, enquanto cidadã, ocorre de modo bastante desigual, limitado e repleto de entraves.

Saffioti (1992) destaca também a interconexão existente entre as opressões de sexo e classe social. Em sua obra, utiliza-se de um fragmento da escrita de Engels no qual ele afirma que “a primeira oposição de classe que se manifesta na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo [...] entre o homem e a mulher no casamento conjugal e a primeira opressão de classe, com a opressão do sexo feminino pelo sexo masculino” (ENGELS, 1954, p. 64-65 apud SAFFIOTI, 1992, p. 185).

A atribuição das funções domésticas e a tutela de familiares mais vulneráveis às mulheres independe de sua idade e condição social. Esses papéis foram construídos pela sociedade capitalista – para a garantia da reprodução para o mercado – sob o discurso da aptidão natural e do instinto feminino à maternidade e aos cuidados.

Desta forma, a divisão sexual do trabalho caracteriza-se por atribuir aos homens uma função de valor social, enquanto relega a mulher à esfera doméstica, desvalorizada social e financeiramente. Por outro lado, articula-se pelo “princípio de separação” e pelo “princípio hierárquico”. O primeiro atribui trabalhos diferentes aos homens e às mulheres, enquanto o segundo atribui mais valor aos trabalhos masculinos (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Essas autoras, em questão, apontam que esses princípios se aplicam em todas as sociedades a qualquer tempo e espaço, todavia, não são imutáveis, posto que são valores culturais engendrados pela sociedade. Da mesma forma em que são construídos, são passíveis de serem desconstruídos.

No entanto, Hirata e Kergoat (2007, p. 600) apontam novas configurações da divisão sexual do trabalho, no contexto atual, caracterizadas pela “precarização e a flexibilização do emprego”. No caso das mulheres, citam o “nomadismo no tempo”, situação em que ocorre a exploração do trabalho feminino “em tempo parcial, geralmente associado a períodos de trabalho dispersos no dia e na semana”, enquanto para os homens designam o “nomadismo no espaço”, situação tipificada por trabalhos pontuais, provisórios e que demandam maiores deslocamentos.

Em direção similar, Flávia Biroli (2018) observa algumas transformações, no Brasil, que indicam novas conformações da divisão sexual do trabalho. Essas mudanças decorrem das várias interações entre gênero, classe, raça e território onde vivem as mulheres, bem como no surgimento de interesses distintos entre as mulheres.

Tendo em vista essas mutações da sociedade, não há possibilidade de problematizar as mesmas demandas a todas as mulheres, assim como não há motivo para falar em formas comuns de opressões. É possível afirmar que todas sofrem algum tipo de violência, seja ela física, sexual ou moral. No entanto, cada uma conforme as circunstâncias sociais em que estão inseridas.

Nas últimas décadas, devido ao maior tempo de estudo das mulheres e, também, pelos caminhos abertos pelas feministas que as antecederam, muitas conquistaram espaços de poder nos setores públicos e privados. De forma minoritária, algumas alçaram postos de chefia ou mesmo como proprietárias de grandes empresas, em sua maioria são mulheres brancas. Flávia Biroli corrobora esse fato ao destacar que, nos últimos anos, tanto “em outros países latino-

americanos”, quanto no Brasil, “o acesso das mulheres a posições de alta remuneração aumentou” (BIROLI, 2018, p. 12).

A autora, em questão, observa ainda que, se por um lado algumas mulheres conseguiram alcançar altos postos de comando, por outro, a precarização no mercado de trabalho, que aumentou nos últimos anos, atingiu as mulheres com mais intensidade do que os homens. Para permanecer em suas ocupações, as mulheres precisam se sujeitar a trabalhos em tempo parcial, a terceirização ou a permanência da remuneração inferior.

Ademais, a progressão desse menor contingente feminino bem remunerado não reverberou em avanços para todas, posto que os interesses são diversos nos tempos atuais. E ainda, o crescimento na carreira, para muitas mulheres, não as eximiu dos problemas de gênero. Conforme assevera Biroli (2018, p. 12), “o acesso a posições de poder no mundo do trabalho é um exemplo claro de que as desigualdades de gênero permanecem mesmo entre os estratos mais ricos e com maior acesso à educação formal”.

A autora observa que em vários espaços sociais, públicos ou privados, como nas empresas ou nas instituições estatais, as mulheres se deparam com obstáculos à sua ascensão profissional. Essas barreiras afetam até mesmo aquelas mulheres que “tiveram oportunidades semelhantes às de seus colegas homens e que são mais escolarizadas do que eles” (BIROLI, 2018, p. 12).

Para muitas mulheres, pertencentes às classes média e alta, os desafios concentram-se, na maioria das vezes, em conviver com assédios no ambiente de trabalho, tanto morais quanto sexuais. Em alguns casos, quando estão subordinadas a alguma chefia masculina, são vítimas de assédios sexuais. Permanecem silenciosas temendo pela perda do emprego e da reputação.

Noutras vezes, quando elas estão no papel de chefia e possuem homens como subordinados, sofrem assédios morais e conflitos em serem atendidas em suas determinações. Um caso emblemático de violência física ocorreu recentemente com a procuradora-geral de uma prefeitura no interior de São Paulo. A profissional foi agredida por um colega de trabalho, subordinado a ela. Conforme noticiado pela imprensa<sup>1</sup>, o agressor demonstrou dificuldades para atender as ordens e ter uma mulher como superiora hierárquica.

---

<sup>1</sup> Ao ser entrevistada pela imprensa, a procuradora-geral de Registro/SP, Gabriela Samadello Monteiro de Barros, de 39 anos, declarou sentir-se desacetada e exposta em sua dignidade diante das agressões: “Como mulher, fui desrespeitada, assim como servidora pública. Enfim, foi um desrespeito global da minha personalidade como mulher”. Fonte: G1 SANTOS. Veja o que se sabe sobre a agressão contra procuradora-geral de Registro, no interior de SP. 14/09/2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2022/09/14/veja-o-que-se-sabe-sobre-a-agressao-contraprocuradora-geral-de-registro-no-interior-de-sp.ghtml>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

Conforme apontado, independente da ocupação no mercado de trabalho e da formação educacional, as mulheres vivem sob o estigma do machismo. No Brasil, o patriarcado, assim como o racismo, são estruturais. Em pleno século XXI, estão presentes em todas as instituições privadas ou públicas e funcionam como um filtro à participação ampla das mulheres.

Neste sentido, Boaventura de Souza Santos (2020, p. 12) aponta para a existência de três unicórnios<sup>2</sup> que, em conjunto, dominam a sociedade desde o século XVII: o capitalismo, o colonialismo e o patriarcado. O liberalismo preconiza a igualdade entre os seres humanos. Entretanto, “como há diferenças naturais entre eles, a igualdade entre os inferiores não pode coincidir com a igualdade entre os superiores”, conforme defendem o colonialismo e o patriarcado.

Santos aponta o patriarcado em aparente inércia ou extenuado nas últimas décadas “em virtude das vitórias significativas dos movimentos feministas”, todavia, ocorre que “a violência doméstica, a discriminação sexista e o feminicídio não cessam de aumentar”. Diante disso, o autor defende que “enquanto houver capitalismo, haverá colonialismo e patriarcado” (SANTOS, 2020, p. 12-13).

Acerca de seu conceito, Flávia Biroli (2018, p. 10) define o patriarcado como um conjunto de diferentes fatores que, por estarem interligados, estruturam “padrões que implicam desvantagens para as mulheres e permitem aos homens dispor do corpo, do tempo, da energia de trabalho e da energia criativa destas”. A autora assevera ainda que o patriarcado está ativo na sociedade “de forma concreta, nas instituições e nas relações cotidianas”.

Desta forma, não há como mencionar a degradação feminina na sociedade atual de forma isolada, fruto unicamente do machismo, mas de uma junção de elementos que se unem para a perpetuação dessa ideologia. Esse sistema de poder é perpassado ainda através da influência e da complacência de líderes religiosos conservadores, “apologistas da dominação capitalista, colonialista e patriarcal” (SANTOS, 2020, p. 14).

Para Helena Julião e Nayara Dutra (2020, p. 202) a divisão sexual do trabalho perpassa as análises de gênero e do patriarcado, uma vez que se insere e desenvolve, intrinsecamente, “em meio a conjuntura política, social e econômica do Brasil contemporâneo, estruturado pelos pilares do capital, da opressão, da violência e da desigualdade.”

---

<sup>2</sup> Santos aponta a descrição de Leonardo da Vinci acerca do unicórnio como uma criatura intemperada e indomável que, todavia, ao sucumbir-se ao ‘deleite que as donzelas lhe proporcionam’, tornam-se presas fáceis aos caçadores. Desta forma, ao fazer uma alegoria entre o unicórnio e os sistemas mencionados de dominação (capitalismo, colonialismo e patriarcado), Santos (2020, p. 11) indica que estes, assim como o unicórnio, sucumbem “à astúcia de quem o souber identificar”.

Heleieth Saffioti (2004, p. 44), assevera que, “como o próprio nome indica”, o patriarcado “é o regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens”, ao passo que “o conceito de gênero é aberto”, tendo em vista a multiplicidade de aspectos em que ele é abordado pelas feministas enquanto categoria histórica. Todavia, Saffioti (2004, p. 45) indica a existência de um consenso, embora limitado, de que “o gênero é a construção social do masculino e do feminino”, que regula as relações sociais entre os homens e as mulheres.

Em que pese a definição de gênero, Saffioti (1992, p. 189) menciona a frase de Simone de Beauvoir, conhecida no meio acadêmico feminista, “de que (uma pessoa) ‘não nasce, mas se torna mulher’”. A autora aponta a existência de divergências de entendimento acerca do verbo “*tornar-se*”, de modo que alguns teóricos alegam que esse termo demonstra a passagem de uma situação à outra. Com base nessa compreensão, combatem a ideia de que a anatomia define o destino da pessoa. No entanto, Saffioti defende que,

Tornar-se um gênero é um impulsivo e ainda assim atento processo de interpretação da realidade cultural carregada de sanções, tabus e prescrições. A escolha de assumir uma certa espécie de corpo, de viver e usar o corpo de uma certa maneira implica um mundo de estilos corporais já estabelecidos. Escolher um gênero consiste em interpretar recebidas normas de gênero de forma a reproduzi-las e organizá-las de novo. O gênero é mais um tácito projeto de renovar a história cultural de acordo com os termos corporais próprios de cada pessoa do que um ato radical de criação (SAFFIOTI, 1992, p. 189).

Nesse sentido, Saffioti argumenta que “o corpo de uma mulher, por exemplo, é essencial para definir sua situação no mundo”. Todavia, apenas o aspecto anatômico “é insuficiente para defini-la como uma mulher” e moldar sua direção. “Esta definição só se processa através da atividade desta mulher na sociedade. Isto equivale a dizer, para enfatizar, que o gênero se constrói-expressa através das relações sociais” (SAFFIOTI, 1992, p. 190). Em que pesem as convergências e divergências acerca da conceituação de gênero, um amplo debate merece ser estabelecido, tal como a questão da diversidade. No entanto, será deixado para um momento oportuno, visto não nuclear este estudo.

Retomando a discussão sobre o patriarcado como um dos elementos basilares à análise da divisão sexual do trabalho, Saffioti sublinha as interseções entre gênero e classe por meio do conceito weberiano de patriarcado. A autora aponta que, para Weber, o patriarcado “se refere a um esquema puramente de dominação e não a um esquema de dominação-exploração, (...). Ademais, trata-se de um esquema de dominação bastante centrado na família” (SAFFIOTI, 1992, p. 193).

No entanto, Saffioti considera a existência de outras acepções ao termo patriarcado. A autora cita a definição de Armstrong (1983) que, na mesma linha de pensamento de Boaventura de Souza Santos, associa o patriarcado e o capitalismo como um sistema singular: “As mulheres são simultaneamente sujeitas ao capitalismo, à dominância e a seus corpos”. Portanto, “patriarcado e capitalismo não são sistemas autônomos, nem mesmo interconectados, mas o mesmo sistema. Como formas integradas, eles devem ser examinados juntos” (ARMSTRONG, 1983 apud SAFFIOTI, 1992, p. 195).

Como visto, as relações de gênero, classe e raça merecem uma análise conjunta. Haja visto que as ocupações laborais em postos de comando são atribuídas, majoritariamente, nos dias atuais, aos homens brancos. Da mesma forma, quando se trata de analisar os níveis de pobreza, as mulheres estão entre os mais miseráveis (SAFFIOTI, 1992), principalmente as mulheres negras.

Esta relação gênero/classe/raça não emergiu casualmente no decurso da história. Ao contrário, foi construída pela sociedade capitalista com vistas à manutenção desse sistema de produção. Nesta linha, Saffioti aponta para a perspectiva de Bertaux (1977), que concebe a necessidade da combinação entre propriedade e não propriedade: para que alguns detenham a propriedade, é preciso que outros não a detenham. Sob o prisma da performance capitalista ancora-se, também, a distribuição das famílias em classes sociais (SAFFIOTI, 1992).

Com vistas à sua manutenção, o capitalismo não se refere unicamente a um modo de produção. Como um sistema complexo, produz também a cultura ideal para sua perpetuação. Nesta linha, o conflito heterossexualidade *versus* homossexualidade encontra sua explicação. Nesse sistema a heterossexualidade é imposta como algo “natural”, inerente à condição humana. Por outro lado, a homossexualidade é tida como um desvio de comportamento, algo a ser combatido.

Saffioti corrobora essa análise e assevera que a “exploração econômica da mulher faz-se conjuntamente com o controle de sua sexualidade”, e o capitalismo utiliza-se da “desvantagem feminina” em benefício próprio (SAFFIOTI, 2004, p. 129). Para tanto, esse sistema utiliza-se do controle dos corpos, mais especificamente do feminino, e da heterossexualidade compulsória, visto que, “em prol do capital há uma imposição para que as relações afetivas e familiares sejam biologicamente compatíveis com a reprodução humana” (JULIÃO; DUTRA, 2020, p. 206).

Acerca do repúdio à homossexualidade, Eva Blay (2019) observa que, ainda hoje no Brasil, em pleno século XXI, algumas denominações religiosas veem a homoafetividade como

um distúrbio a ser corrigido. No entanto, a autora aponta que a Organização Mundial da Saúde (OMS) não considera a homossexualidade uma doença que deva ser tratada.

Nos últimos anos, o Brasil vivenciou “uma guerra ao gênero por parte de segmentos conservadores, machistas e racistas” (BLAY, 2019, p. 64). Ademais, apesar da laicidade do Estado, há uma constante disputa de poder entre setores mais tradicionais da igreja e o Estado. Nesse panorama, “a cada dia novos confrontos se colocam no campo da lei e dos direitos humanos, entre preceitos religiosos e direitos civis”. Nessa arena “as mulheres são colocadas em posição subordinada, têm seus direitos postergados” (BLAY, 2019, p. 67-68).

Nesta perspectiva, emerge no cenário político e reverbera por alguns setores da sociedade, a demonização à “ideologia de gênero”. Esse repúdio, por parte de parlamentares ligados à denominada “bancada da bíblia”<sup>3</sup> tem consequências nefastas para pautas feministas nos projetos legislativos e, doravante, para toda a sociedade, conforme defende Eva Blay (2019, p. 68).

A autora, em análise, observa que, no Brasil, os assuntos relacionados ao gênero estão sofrendo retrocessos. O país segue “jogando pessoas e conhecimentos na fogueira como na Inquisição” (BLAY, 2019, p. 70). De forma diversa, conforme apontamentos da autora, em alguns países da Europa e nos Estados Unidos, pesquisadores estão formando associações para estudos de gênero e incorporação das inovações nos diversos setores do conhecimento, como na saúde, engenharia e nos negócios, de modo que os avanços nessas pesquisas resultam em novas tecnologias e desenvolvimento social.

Enquanto isso, no Brasil, conforme o entendimento de Julião e Dutra (2020, p. 202), os últimos anos foram caracterizados como “tempos de barbárie”, em que “as mais variadas formas de preconceito, opressão e de sobreposição de uma classe sobre a outra são, cada dia mais, legitimadas pela própria ordem social.”

Ressaltam ainda que, em decorrência da “ascensão das forças conservadoras”, contrárias “à classe trabalhadora e, também, à diversidade humana, tudo que já fora conquistado até hoje é colocado em xeque.” Desta forma, reafirmam, similarmente a outros autores, a importância do “fortalecimento das reivindicações, da luta constante por direitos” com o propósito de transformar a realidade social (JULIÃO; DUTRA, 2020, p. 202).

Nessa linha, Flávia Biroli chama a atenção para a baixa representatividade feminina no campo político. Ainda hoje, o acesso aos postos de poder são determinados por questões

---

<sup>3</sup> Denominação popular dada ao grupo de parlamentares evangélicos que integram o Congresso Nacional (deputados e senadores).

hierárquicas de classe e raça. Por essa razão, devido à ínfima participação, as mulheres têm “menores possibilidades também de influenciar as decisões e a produção das normas que as afetam diretamente.” Nesse contexto, a “cidadania das mulheres”, fica “comprometida pela divisão sexual do trabalho, que em suas formas correntes contribui para criar obstáculos ao acesso a ocupações e recursos” (BIROLI, 2018, p. 24).

Compreender a divisão sexual do trabalho como uma das causas da violência simbólica às mulheres na sua atuação em espaços públicos e privados pode ser o ponto de partida para a busca de soluções a essa forma de discriminação em razão de gênero. Letícia Maria Schabbach (2020) associa a expressão “violência simbólica” às “representações sociais de mulheres e homens como elementos simbólicos que perpetuam as desigualdades de gênero” (SCHABBACH, 2020, p. 323).

Pode ser compreendida também como “a imposição de signos e valores culturais dominantes, que são, com frequência, depreciativos dos grupos sociais dominados” (SCHABBACH, 2020, p. 326). Todavia, a autora aponta que essa imposição, muitas vezes, não ocorre de modo deliberado e agressivo como outras formas de violência, mas de forma sutil e quase imperceptível até para a própria vítima, que necessita da aquisição de algum conhecimento para a tomada de consciência e busca de solução. Por isso é entendida como simbólica (SCHABBACH, 2020).

Essa forma de violência tem origem na construção histórica do estereótipo sobre as capacidades e habilidades masculinas e femininas, de administração e liderança ou execução das tarefas domésticas. Conforme Schabbach, “as representações reforçam o papel da mulher como encarregada do trabalho reprodutivo e não remunerado e do homem como provedor do lar e atuante no espaço público” (SCHABBACH, 2020, p. 323). Diante disso, pode ser apreendido que a subvalorização do trabalho feminino emerge com a naturalização dessas representações sociais, por meio da divisão sexual do trabalho.

Contudo, Schabbach (2020) também sinaliza a ocorrência de transformações sociais “no Brasil nas últimas décadas”, gerando impactos ao “modelo tradicional que concebe o homem como o provedor da casa e a mulher como a única responsável pelo trabalho doméstico não remunerado” (SCHABBACH, 2020, p. 331).

Percebe-se que a mulher vem ocupando seu lugar no espaço público e no mercado de trabalho remunerado. No entanto, um árduo caminho precisa ainda ser percorrido para que ocorra um equilíbrio na participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos e familiares vulneráveis para que se concretize, de fato, a igualdade de gênero em todos os setores da sociedade.

## 1.2 Precariedade laboral e gênero

Para melhor compreensão, dos últimos anos, acerca da situação do mercado de trabalho em termos de participação da mulher, faz-se necessário voltar a atenção para o panorama socioeconômico nacional dos anos finais do século XX. A esse respeito, Lilia Montali (2006) faz uma análise das mudanças no tocante ao papel da mulher – com foco na mulher-cônjuge – tanto na família quanto na sociedade, entre os anos de 1990 e 2003 (período anterior ao primeiro governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva).

Tendo por referência geográfica a região metropolitana de São Paulo, em sua obra, a autora examina os “rearranjos familiares de inserção no mercado de trabalho”, e considera que, apesar do alto índice de ocupações precárias a contribuição da mulher, parcial ou total, nos rendimentos domésticos possibilitou a redução da queda da renda familiar (MONTALI, 2006, p. 223).

O aumento do desemprego, em decorrência da instabilidade econômica pela qual passava o país nos anos 90, reverberou em um “profundo processo de precarização do trabalho”, sobretudo para os arrimos de família à época: os homens e seus filhos e filhas adultos. (MONTALI, 2004 apud MONTALI, 2006, p. 225). Para contrabalançar a renda familiar, a autora sinaliza que, nessa época, “as cônjuges e chefes femininas (...) passaram a ter maior peso entre os ocupados da família” (MONTALI, 2006, p. 225).

Não obstante, Montali observa que a elevação da participação dessas mulheres ocorreu, precipuamente, “através da expansão das ocupações precárias: 20% em 1995, 23% em 2000 e 24,5% da PIA<sup>4</sup> em 2002 e 2003”<sup>5</sup> (MONTALI, 2006, p. 226). É nesse contexto, de altas taxas de desemprego e de ocupações precárias, que o presidente Lula inicia seu primeiro mandato, em 2003.

Emilly Lima de Matos (2019), por sua vez, em pesquisas sobre as primeiras décadas do século XXI, analisa a participação da mulher no mercado de trabalho e aponta o crescimento

---

<sup>4</sup> PIA: População em Idade Ativa: corresponde à população com 14 anos ou mais. Fonte: DIEESE. Principais conceitos. Disponível em:

<[<sup>5</sup> Fonte dos dados: Convênio Seade-Dieese. Pesquisa de Emprego e Desemprego \(PED\). Elaboração da autora.](https://www.dieese.org.br/analisedped/2018/201810pedbsb/9.html#:~:text=PIA%20%2D%20POPULA%C3%87%C3%83O%20EM%20IDADE%20ATIVA,com%2014%20anos%20ou%20mais.></a> Acesso em: 10 mai. 2023.</p></div><div data-bbox=)

econômico no Brasil, entre os anos de 2002 a 2018, como resultado da inserção feminina e dos investimentos do governo federal em políticas públicas.

A autora aponta a ampliação da ocupação feminina no trabalho remunerado em nível mundial, nos últimos tempos. Em termos históricos, destaca as “Grandes Guerras Mundiais”, em decorrência das vagas de trabalho deixadas pelos homens que morriam nos campos de batalhas; a “Revolução Industrial” e o “Capitalismo” como alguns dos fatores que contribuíram para o aumento da participação das mulheres. Todavia, “em todos esses períodos a mão de obra feminina era considerada inferior à do homem, era mal remunerada e pouco valorizada” (MATOS, 2019, p. 17). A mão de obra das trabalhadoras negras era ainda mais desvalorizada, conforme os apontamentos de Angela Davis (2016).

Em que pese a participação da população feminina nas indústrias, durante a Segunda Guerra Mundial, Davis aponta que foram as mulheres trabalhadoras que mantiveram “a economia de guerra em funcionamento” nos Estados Unidos. Nesse período, “mais de 400 mil mulheres negras deram adeus para seus trabalhos domésticos. No auge da guerra, o número de mulheres negras na indústria havia mais que dobrado” (DAVIS, 2016, p. 112).

Matos (2019) cita alguns autores como Cirino (2011), Gonzalez (2017) e França (2017) que relacionam “a entrada da mulher no mercado de trabalho (...) a fatores como custo de vida, salário e nível de escolaridade”. Portanto, a autora, em questão, observa que “a presença feminina no mercado de trabalho formal traz impactos sobre a economia” (MATOS, 2019, p. 17). Entretanto, ainda que possa ser notável o aumento da inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro após os anos 2000, as piores ocupações continuam sendo destinadas a elas.

André Eduardo Becker Krein (2017, p. 60), tendo por base o estudo de diversas autoras como Bruschini (2007), Lombardi (2009), Araújo (2011) e dados do IPEA (2010), corrobora o entendimento de Matos (2019) e sublinha que “há relativamente muito mais mulheres em posições precárias de trabalho do que homens”. Neste sentido, o autor assevera que, embora tenha havido um fortalecimento do mercado de trabalho, no Brasil, após os anos 2000, “essa melhora se dá de forma diferenciada para homens e mulheres, pois as mulheres adquirem melhores posições nesse mercado de forma mais lenta do que os homens.”

Ademais, Krein (2017, p. 60) observa que o fato de esse avanço ocorrer de modo assimétrico entre os homens e as mulheres é justificado em razão da maior proporção da ocupação das mulheres em empregos domésticos, trabalhos informais, autônomos, em tempo parcial “ou mesmo em ocupações formais com menos direitos e menores rendimentos.”

Raquel Quirino (2012) confirma esse cenário e aponta que, em 2009, 69,2% das mulheres entre 16 e 24 anos estavam inseridas em trabalhos informais. Para as mulheres acima

de 60 anos o percentual sobe para 82,2%. Em termos de desigualdades salariais a autora destaca, por meio de dados do IBGE (2010), que o percentual de rendimentos das mulheres é inferior aos rendimentos auferidos pelos homens. A diferença de remuneração é ainda maior quando se compara homens e mulheres com níveis superiores de formação escolar. Em 2001, as mulheres recebiam cerca de 69% do salário dos homens; em 2004, passou para 70% e, em 2009, para 71% do rendimento masculino (IBGE; PNAD, 2010 apud QUIRINO, 2012).

Apesar da ocorrência de aumento da renda domiciliar entre os anos de 1990 e 2003, em decorrência da participação da mulher no mercado de trabalho, conforme apontado por Montali (2006), o percentual de mulheres sem ocupação ultrapassava o de ocupações. Em 2002, as mulheres representavam 48,78% da PEA (População Economicamente Ativa), no Brasil. Enquanto 42,7% das mulheres encontravam-se inseridas no mercado de trabalho nesse ano, 52,4% da população feminina permanecia desocupada (IBGE, 2010 apud QUIRINO, 2012, p. 92).

Ao analisar o percentual da remuneração feminina, comparada à remuneração masculina, para os anos de 2004 e 2014, conforme dados do IBGE (2015), pode ser notada uma redução das desigualdades salariais entre os homens e as mulheres. Todavia, os rendimentos das mulheres permaneceram inferiores aos rendimentos masculinos no período, de modo geral, tanto para trabalhos formais, quanto para os trabalhos informais, conforme pode ser observado na tabela a seguir:

<b>Tabela 1: Percentual da remuneração feminina comparada à remuneração masculina, 2004/2014</b>		
Pessoas de 16 anos ou mais idade	ANO	
	2004	2014
Mulheres/homens: média geral	70%	74%
Mulheres/homens: trabalhos formais	72%	77%
Mulheres/homens: trabalhos informais	63%	65%
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2014. Elaboração própria.		

Em que pese a precariedade laboral e gênero, Krein (2017, p. 116) assinala que “discutir as condições de atividade significa aferir as formas de inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro, que são diferentes para homens e mulheres e para brancos e negros”. O autor

aponta o crescimento da “População Economicamente Ativa (PEA) feminina” superior à masculina entre os anos de 2003 e 2014.

As tabelas a seguir, demonstram, com base nos dados do IBGE (2015), alguns indicadores do mercado de trabalho brasileiro para a década 2004/2014. Os dados apresentados se referem à população economicamente ativa masculina e feminina; e às participações dos homens e das mulheres em ocupações formais, ocupações informais, desocupação, média salarial de ocupações formais e de ocupações informais, bem como a variação percentual de 2004 para 2014 desses indicadores.

<b>Tabela 2: Homens e mercado de trabalho, 2004/2014</b>			
População masculina de 16 anos ou mais de idade			
Alguns indicadores do mercado de trabalho brasileiro	ANO		Variação percentual 2004/2014
	2004	2014	
População economicamente ativa (em milhões)	51,3	58,7	14,5 %
Ocupações formais (em milhões)	22,7	32,6	43,6 %
Ocupações informais (em milhões)	25,2	23,0	(-) 8,7 %
População ocupada que realiza afazeres domésticos (em milhões)	22,1	28,6	29,3 %
Desocupação (em milhões)	3,4	3,0	(-) 10,9 %
Média salarial de ocupações formais (1)	1.818	2.293	26,1 %
Média salarial de ocupações informais (1)	899	1361	51,3 %
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2014. Elaboração própria. (1) Rendimento médio do trabalho principal em Reais (R\$) inflacionados pelo INPC de setembro de 2014.			

<b>Tabela 3: Mulheres e mercado de trabalho, 2004/2014</b>			
População feminina de 16 anos ou mais de idade			
Alguns indicadores do mercado de trabalho brasileiro	ANO		Variação percentual 2004/2014
	2004	2014	
População economicamente ativa (em milhões)	39,3	46,4	18,2 %
Ocupações formais (em milhões)	15,0	24,0	60,0 %

Ocupações informais (em milhões)	19,7	18,4	(-) 6,6 %
População ocupada que realiza afazeres domésticos (em milhões)	31,8	38,5	21,0 %
Desocupação (em milhões)	4,5	4,0	(-) 10,9 %
Média salarial de ocupações formais (1)	1.314	1.763	34,2 %
Média salarial de ocupações informais (1)	567	887	56,6 %
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2014. Elaboração própria. (1) Rendimento médio do trabalho principal em Reais (R\$) inflacionados pelo INPC de setembro de 2014.			

Conforme demonstrado nas tabelas 3 e 4, a população economicamente ativa masculina é superior à feminina na década em análise. Porém, a variação percentual da população feminina é superior à masculina. No mesmo sentido, as ocupações formais dos homens são superiores às ocupações formais das mulheres. Para ambos houve um aumento na variação percentual, de ocupações formais, de 2004 para 2014. Enquanto para os homens, o aumento foi de 43,6%, para as mulheres o crescimento foi mais significativo, de 60,0%, indicando o crescimento no emprego no Brasil. Embora o número de ocupações para as mulheres seja inferior ao dos homens, pode ser notado, no período em análise, maior crescimento da ocupação feminina, de 15 milhões, em 2004, foi para 24 milhões em 2014.

Por outro lado, as ocupações informais, para ambos, reduziram. Isto indica uma queda em ocupações sem registro em carteira, nesse período, no país. Houve redução também para as taxas de desocupação. Tanto para os homens, quanto para as mulheres houve redução de 10,9% no desemprego.

Acerca dos afazeres domésticos, pode ser notado que a dedicação masculina é bem inferior à feminina. No entanto, o percentual da população masculina ocupada que realiza afazeres domésticos aumentou 29,3% de 2004 para 2014. Para as mulheres, embora tenha havido um aumento de 21% de 2004 para 2014, o percentual de crescimento foi menor do que para os homens.

Pode ser observado, ainda, nas tabelas comparativas, as diferenças salariais auferidas pelos homens e pelas mulheres no período analisado. Embora tenha havido crescimento percentual de 2004 para 2014 para ambos, tanto nas ocupações formais, quanto nas ocupações informais, as mulheres continuam com os menores rendimentos. A média salarial dos homens, em ocupações formais, de R\$ 1.818 em 2004, foi para R\$ 2.293 em 2014. Para as mulheres, de R\$ 1.314 em 2004, foi para R\$ 1.763 em 2014.

Nas ocupações informais, do mesmo modo, a remuneração masculina foi de R\$ 899 em 2004, para R\$ 1.361 em 2014. Para as mulheres, foi de R\$ 567 em 2004, para R\$ 887 em 2014. Esses resultados demonstram a permanência das desigualdades salariais, em desfavor das mulheres, no mercado de trabalho brasileiro.

A tabela 4, a seguir, demonstra a proporção de ocupação em trabalhos informais, no Brasil, na década em análise, em termos de cor ou raça. Conforme pode ser notado, houve redução da ocupação em trabalhos informais tanto para a população branca, quanto para a população preta ou parda.

<b>Tabela 4: Proporção de ocupação em trabalhos informais por cor ou raça, 2004/2014</b>			
Pessoas de 16 anos ou mais de idade			
Alguns indicadores do mercado de trabalho brasileiro	ANO		Variação percentual 2004/2014
	2004	2014	
Branco	47,0%	35,3%	11,7 %
Pretos ou pardos	62,7%	48,4%	14,3 %
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2014. Elaboração própria.			

Embora essa queda seja positiva, pode ser observado que a redução de ocupação em trabalhos informais para brancos e pretos ou pardos foi de 11,7 e 14,3 pontos percentuais, respectivamente. No entanto, pode ser notado “que parcela expressiva da população preta ou parda ainda está em trabalhos informais (48,4%)” (IBGE, 2015, p. 71), percentual bem superior à ocupação da população branca em trabalhos informais.

Na segunda década do século XXI, Baltar e Omizzolo apontam que o Brasil viveu períodos de recessão e estagnação, respectivamente entre os anos de 2014 a 2016, e 2016 a 2018. A instabilidade econômica, política e social pela qual o país passou nesses anos, “acarretou um aumento considerável da taxa de desemprego, bem como da informalidade do trabalho” (BALTAR; OMIZZOLO, 2020, p. 1).

As autoras demonstram, através de dados da PNAD Contínua, que a taxa de desemprego para os homens subiu para 10,5%, em 2016. Para as mulheres, subiu para 13,5%, em 2016. Nota-se, portanto, que o desemprego afetou mais as mulheres. Em termos de ocupação, no

mesmo sentido, para as mulheres, o percentual reduziu de 46,4% em 2014, para 44,3% em 2016 (BALTAR; OMIZZOLO, 2020, p. 7).

Em um cenário marcado por inconsistências, nos últimos quatro anos dessa década, o país passou por reformas e mudanças de governo. Em 2017 entrou em vigor a Reforma Trabalhista, que será abordada no próximo tópico. Em 2018, o país sofreu outro retrocesso, em especial a classe trabalhadora e o contingente mais vulnerável da população, com a cassação dos direitos políticos e prisão arbitrária do presidente Lula. Nesse momento, Lula era candidato à Presidência da República e liderava as intenções de voto contra seu principal opositor, Jair Messias Bolsonaro (ACCARINI; MUNIZ, 2022). Com a prisão reacionária de Lula, Bolsonaro venceu as eleições

Seu governo, orientado por uma visão ultraradical, de extrema direita, modelou-se por rupturas e retrocessos em termos de políticas sociais, distanciando-se da proposta dos governos desenvolvimentistas anteriores, de fortalecimento do Estado de bem-estar social. A história, certamente, classificará esse período como de exceção, autoritário e democraticamente disruptivo.

A essa nova configuração do cenário nacional somou-se, em 2020, a pandemia causada pelo coronavírus, agravando as desigualdades sociais e estruturais do Brasil. A este respeito, Thamires Silva (2022) tece suas considerações sobre a repercussão da crise sanitária mundial no mercado de trabalho brasileiro:

Estamos vivenciando o segundo ano de pandemia da Covid-19. Se o momento é singular dada a incomensurabilidade de seus efeitos materiais e psicossociais na sociedade, do ponto de vista econômico a recessão global impõe sérias limitações que se expressam em números bastante preocupantes sobre o mercado de trabalho. (SILVA, T., 2022, p. 160).

A autora cita o elevado número de mortos; o recorde histórico, nos últimos dez anos, de desempregados no país; e a inconsequente “gestão política” brasileira “da crise sanitária” como responsáveis pela supressão da “retomada do crescimento” e da “deterioração de indicadores socioeconômicos” (SILVA, T., 2022, p. 160-161). Diante desse contexto, Thamires Silva, (2022) pontua que o mercado de trabalho

pode corroborar com os efeitos perversos da desigualdade, seja enquanto catalisador de relações laborais cada vez mais precárias, seja enquanto vetor para a manutenção da exclusão social cujos aspectos interseccionais e fronteiriços demarcam as condições de vida das populações mais fragilizadas pelo contexto da pandemia (SILVA, T., 2022, p. 161).

Ante o exposto e, para exemplificar, de acordo com as contribuições de Tatiana D. Silva e Sandro P. Silva, tendo por parâmetro os primeiros resultados da PNAD de 2020, Thamires Silva (2022, p. 161) pontua que, em um período de apenas dois meses, “no cômputo geral, a taxa de desocupação subiu de 10,7% em maio para 13,1% em julho de 2020. Já a desocupação das mulheres negras passou de 13,8% para 17,6% no mesmo período.”

A autora (SILVA, T., 2022, p. 161-162) destaca que, “embora mulheres e homens negros sejam maioria na força de trabalho (53%)” no Brasil, o índice de participação no mercado de trabalho é menor para a população de cor negra. Ademais, quando tem acesso à ocupação formal, encontra-se nas piores posições.

De acordo com as considerações da autora, esse contingente populacional foi o mais afetado com a necessidade de isolamento social. Ademais, conforme os dados apontados, “30,9% das pessoas afastadas do trabalho em razão da pandemia foram mulheres negras; destacam-se as ocupações no trabalho doméstico que sofreram uma queda de 11,5% no mencionado trimestre (mai./jun./jul.)”. O aumento do desemprego para as mulheres negras justifica-se por representarem a maior parte da força de trabalho doméstico, como empregadas e diaristas (SILVA, T., 2022, p. 162).

Após essas explicações, é possível obter uma visão holística e fundamentada da situação desproporcional das mulheres, em especial das mulheres negras, no mercado de trabalho brasileiro. Uma melhor compreensão dos tempos atuais requer uma breve análise acerca das políticas públicas adotadas pelos governos progressistas no Brasil, bem como dos eventos posteriores, que representaram o rompimento do compromisso assumido pela mitigação das desigualdades sociais no país.

### 1.3 Mercado de trabalho, políticas públicas e gênero

Consoante pode ser apreendido, o mercado de trabalho brasileiro está configurado sob um panorama de precariedade para todos os trabalhadores. No entanto, as trabalhadoras, em especial as mulheres negras, ocupam as piores condições. Acerca deste cenário, é importante destacar as contribuições dos governos progressistas de Lula e Dilma para a elaboração de políticas públicas inclusivas e comprometidas com a redução das desigualdades sociais e de gênero.

A expressão Políticas Públicas, de acordo com Geraldo Di Giovanni (2009), pode ser definida pelo “exercício do poder nas sociedades democráticas, resultante de uma complexa interação entre o Estado e a sociedade”. Contudo, não se trata de um conceito estático mas, sim, de um termo suscetível a mudanças, tendo em vista as constantes transformações das sociedades em seus processos de desenvolvimento (DI GIOVANNI, 2009, p. 2).

Entre os anos de 2003 a 2016, o Brasil foi governado por Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff. Ambos, do Partido dos Trabalhadores (PT), estiveram à frente da presidência da República por dois mandatos, à exceção para o governo da presidenta Dilma, que foi interrompido no segundo ano de seu segundo pleito. Nos termos da conceituação de Di Giovanni (2009), durante esses governos, o Brasil pôde experimentar, de fato, o diálogo entre o Estado e os diversos segmentos da sociedade civil organizada.

É notório que, havendo a possibilidade da participação popular, há o direcionamento na elaboração de políticas públicas conforme as necessidades da população. A respeito desse propósito, da interação entre o Estado e a sociedade, durante os dois mandatos do presidente Lula, diversas políticas econômicas e sociais foram elaboradas, atingindo e melhorando a vida de milhões de brasileiros.

De acordo com Kliksberg (2014, p. 191), em seu governo, “Lula criou no Brasil o Programa Fome Zero, destinado aos 44 milhões de pessoas com fome. (...) Depois criou o Bolsa Família, beneficiando 52 milhões de pessoas”. Jorge Abrahão de Castro (2012, p. 1020-1021) destaca que o Bolsa Família é um programa de “transferência direta de renda associada à política de assistência social”. Por ser direcionado a “famílias em situação de grande vulnerabilidade,” é muito significativo devido ao grande contingente populacional que alcança e, especialmente, por ter como titular a mulher, mãe de família.

Castro aponta ainda a adoção de políticas expressivas para maior solidez do mercado de trabalho, dentre elas a regulação do salário mínimo. O fortalecimento do salário mínimo, além de “impactar diretamente no salário de 8,8 milhões de pessoas, em 2009, que representa cerca de 10% da PEA ocupada,” exerce influência direta no pagamento de diversos benefícios como as pensões, aposentadorias, o Benefício de Prestação Continuada (BPC) – criado também no governo Lula – e o Bolsa Família (CASTRO, 2012, p. 1022-1023).

Em seus estudos, Castro analisa a situação social da população brasileira, entre 1990 e 2010, em termos dos índices de pobreza e de extrema pobreza e os reflexos das políticas setoriais, com base em dados do Ipea. O autor destaca que, durante o governo do presidente Lula, o “conjunto de transferências diretas de renda à população em situação de pobreza”, como o BPC (destinado aos idosos, com 65 anos ou mais idade, e portadores de deficiência) e o Bolsa

Família, contribuíram para a “diminuição da taxa de extrema pobreza e de pobreza ao longo dos últimos anos” (CASTRO, 2012, p. 1029).

Em prosseguimento aos ideais de erradicação da fome e extrema pobreza do governo Lula, a gestão Dilma Rousseff teve como programa central o “Brasil sem Miséria”, que se propôs a eliminar a condição de extrema pobreza da vida de cerca de dezesseis milhões de brasileiros. Para que fosse viabilizado, esse programa contou com investimentos “de 4 bilhões de dólares anuais” e se dimensionou em “três eixos: inclusão econômica, renda mínima garantida e acesso a serviços públicos” (KLIKSBURG, 2014, p. 191).

Acerca da importância da participação da sociedade civil organizada e, relativamente à focalização em políticas transversais de gênero e raça, Krein (2017, p. 79) destaca que o PT, “desde sua fundação até os dias atuais, (...) conta com a organização de movimentos negros e feministas para formulação de suas políticas”.

É importante destacar que, em 2003, primeiro ano de mandato de Lula na presidência da República, seu governo criou a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), “com status de Ministério”, cujo objetivo “era promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceitos e discriminação” (ZANATTA *et al.*, 2016, p. 3).

De acordo com Krein, a Secretaria de Políticas para as Mulheres “incorporou o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, (...) e passou a ser vinculada ao Gabinete Presidencial, e não mais ao Ministério da Justiça”. Essas transformações foram favoráveis, conforme sublinha o autor, à “transversalidade na aplicação de políticas públicas de gênero” no Brasil (KREIN, 2017, p. 80).

Lourdes Bandeira (2005) declara que a criação dessa secretaria “representou um imenso avanço para o movimento feminista na sua luta pelo fim da desigualdade de gênero”. Neste sentido, analisa “as melhores estratégias que a SPM deve contemplar para garantir uma governabilidade com vistas a efetivação da política de igualdade de gênero” (BANDEIRA, 2005, p. 3).

Após “amplos debates” com a participação da sociedade civil em todas as esferas de governo no país, “a SPM elaborou Planos Nacionais de Políticas Públicas para as Mulheres (PNPMs), que definiam áreas de ação estratégicas e articulações com as demais esferas do poder público” (BOHN, 2010 apud KREIN, 2017, p. 80).

Por meio dos PNPMs, “foi desenvolvido o Programa Pró-Equidade de Gênero, que visava promover a equidade de gênero em empresas” brasileiras. O autor destaca que “um dos primeiros resultados do programa foi dar visibilidade às desigualdades existentes entre

mulheres e homens em relação ao acesso aos postos de trabalho, ascensão na empresa ou instituição, remuneração e admissão em postos de comando” (KREIN, 2017, p. 80-81).

No primeiro ano de atuação da SPM, Bandeira (2005, p. 3) aponta a importante participação desse órgão na elaboração do Plano Plurianual (PPA) 2004-2007. O Plano Plurianual “representa o projeto do governo para os próximos quatro anos”. Todavia, esse PPA é considerado inovador e inclusivo, visto que “adotou, pela primeira vez no país, na plataforma política de governo, ‘a viabilização da inclusão social, da equalização das oportunidades – gênero, raça, etnia, pessoas portadoras de necessidades especiais e da cidadania”” (BANDEIRA, 2005, p. 3).

Em termos de “Política para a Igualdade de Gênero”, Bandeira (2005, p. 20) assinala a importante intervenção da SPM para a incorporação nesse PPA da “promoção da redução da desigualdade de gênero” como uma de suas prioridades. Neste intuito, em que pese a equidade no mercado de trabalho, foi inserido o denominado “Igualdade de Gêneros nas Relações de Trabalho”, com o objetivo de “Garantir a inclusão das mulheres no mundo do trabalho, com o acesso, ascensão e demais direitos trabalhistas em condições de igualdade com os homens” (BANDEIRA, 2005, p. 22-23).

Como resultado das políticas adotadas ainda no primeiro mandato do governo Lula, Matos (2020) aponta que, em 2006, houve um aumento da PEA (população economicamente ativa), além de significativa queda no desemprego no país. Raquel Quirino (2012, p. 92) confirma esse quadro, tendo por base dados do IBGE (2010), e aponta que no ano de 2006, 44% das mulheres em idade economicamente ativa estavam ocupadas, enquanto 55,3% de mulheres permaneciam fora do mercado.

Ao analisar um período mais amplo, tendo por base os “Indicadores para o Brasil”, a autora observa a duplicação da população economicamente ativa (PEA) feminina: de 11,4 milhões em 1976, passou para 22,4 milhões em 2010. Em termos percentuais, este aumento foi de 30,3% para 45,3% em 2010. No último ano do governo Lula, “mais da metade da população feminina em idade ativa trabalhava” (IBGE, 2010 apud QUIRINO, 2012, p. 92).

Gonçalves e Abreu (2018) consideram que, por meio do “mandato de Dilma Rousseff, primeira mulher à frente da Presidência da República, a expectativa da SPM era de fortalecimento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres” (PNPM). As autoras observam que a presidenta Dilma, no momento de sua posse em 2011, “sinalizou que em seu governo haveria uma forte presença de mulheres e que priorizaria o II Plano Nacional de Políticas para Mulheres” (GONÇALVES; ABREU, 2018, p. 760-761).

Em 2013, décimo aniversário do primeiro Plano Nacional de Políticas para Mulheres, “a Secretaria de Política para Mulheres lançou os princípios orientadores do PNPM 2013-2015”. Dentre eles a transversalidade é referenciada “como princípio orientador de todas as políticas públicas” (GONÇALVES; ABREU, 2018, p. 760).

As autoras apontam, ainda, como princípios orientadores, a “autonomia das mulheres”, bem como “igualdade efetiva” aos homens em todos os aspectos; “respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; caráter laico do Estado; universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado”; e “participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas” (BRASIL, 2013b apud GONÇALVES; ABREU, 2018, p. 761-762).

Em 2015, a SPM fundiu-se “com as Secretarias de Direitos Humanos e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (...), formando o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos” (KREIN, 2017, p. 80). Entre os anos de 2015 e 2016, o país passava por um momento conturbado, marcado por crises econômicas e políticas, conforme apontado por Matos (2019). Essas turbulências no cenário nacional foram cruciais para *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff e interrupção da participação popular nas tomadas de decisões.

De acordo com Baltar e Omizzolo (2020), o conjunto dos fatores que levaram ao golpe contra a presidenta Dilma, conforme já explanado – recessão econômica, instabilidade social e política, somado ao embargo da participação da sociedade no governo – refletiu em retrocessos para a política de combate às desigualdades de gênero.

Diante desse imbróglio, Baltar e Omizzolo (2020) destacam queda significativa do Produto Interno Bruto (PIB), no Brasil, no biênio 2015/2016. Para um breve entendimento sobre o conceito, Mariana Lima aponta que o PIB “é um dos principais indicadores da economia”. Lima explica que, “na prática, ele funciona como um termômetro: se o PIB cresce é sinal que a economia está indo bem, que as taxas de desemprego estão baixas e que a população está com dinheiro no bolso para gastar” (LIMA, 2022, s.d.).

Após a saída de Dilma, no segundo semestre de 2016, o governo interino Michel Temer sancionou a Emenda Constitucional 95 (EC 95), com previsão de vigência por 20 anos. A EC 95 caracteriza-se por uma política de austeridade fiscal e corte de recursos para os gastos públicos. Essas medidas foram implantadas às custas do desmanche de políticas sociais – previstas na Carta Constitucional de 1988 – que foram consolidadas nos governos Lula/Dilma. Nesse mesmo ano houve a extinção da SPM. Zanatta aponta, ademais, que o “retrocesso que vive o Brasil frente às pautas de igualdade de gênero (...) advém de um longo processo

intensificado com o avanço do conservadorismo religioso no governo” (ZANATTA *et al.*, 2016, p. 3).

Lima observa, por fim, com base em dados do Banco Mundial que, em 2014, o Brasil ocupava a 7º posição “entre as maiores economias do mundo”. Em 2020, com o PIB na casa de US\$ 1,445 trilhão e, devido a inconsistência econômica e política a partir de 2014, a posição do país caiu para a 13ª economia mundial (LIMA, 2022, s.d.).

#### 1.4 Perspectiva de gênero no direito do trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um conjunto de leis que disciplina as relações de trabalho no Brasil. Criada por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, foi aprovada pelo então presidente Getúlio Vargas e entrou em vigor em novembro desse mesmo ano (BRASIL, 1943).

Sua formulação ocorreu em uma estrutura marcada por uma forte organização patriarcal da sociedade e predominância do catolicismo no país. Nesse contexto histórico, no arcabouço jurídico nacional vigorava o Código Civil de 1916, que regulamentava e legitimava a costumeira subordinação da mulher ao homem.

Considerando a constância do conservadorismo religioso e social no início do século XX, não resta dúvida quanto à interferência da tradição religiosa, do mesmo modo, na elaboração do Código Civil de 1916. Por essa razão, esse Código jurídico refletiu, em seu texto legal, o autoritarismo do poder marital e do absolutismo do pátrio poder nas decisões familiares.

No interior das sociedades familiares as mulheres casadas eram consideradas incapazes, conforme os ditames do artigo 6º, inciso II, da Parte Geral, *in verbis*: “Art. 6º. São incapazes, relativamente a certos atos (...), ou à maneira de os exercer: (...) II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal” (BRASIL, 1916).

Por estar reduzida a sua capacidade civil e, devido à garantia legal da supremacia marital, a esposa não poderia se envolver em atividades profissionais fora de sua residência. Para trabalhar fora a mulher precisava de autorização expressa de seu cônjuge, conforme pode ser auferido nas partes Dos Direitos e Deveres do Marido e Dos Direitos e Deveres da Mulher, do Código Civil de 1916, em sua versão original:

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal. Compete-lhe:

IV - O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal.

(...)

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido:

VII - Exercer a profissão.

Art. 243. A autorização do marido pode ser geral ou especial, mas deve constar de instrumento público ou particular previamente autenticado. (BRASIL, 1916).

Embora a mulher casada, do século passado, precisasse portar documento autenticado com a autorização do marido para o trabalho fora de sua residência, alguns avanços legislativos vieram reforçar sua busca por cidadania. A Constituição Federal de 1934 é um exemplo de inovação em termos de isonomia, ao garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres, conforme apontado por Calil (2007). No entanto, o mesmo não ocorreu com sua sucessora, a Constituição Federal de 1937.

A autora observa que a Carta Constitucional de 1937 retrocedeu ao não manter a garantia de igualdade salarial e, portanto, “abriu a possibilidade de que mulheres viessem a perceber salários inferiores àqueles pagos aos homens”. Foi o que, de fato, aconteceu três anos após a promulgação dessa Constituição Federal. Segundo Calil (2007, p. 31), “Em 30 de agosto de 1940 foi promulgado o decreto-lei nº 2.548 que permitia que à mulher empregada fosse pago dez por cento menos do valor fixado para o salário mínimo”.

Nessa oscilação jurídica, entre avanços e retrocessos dos direitos das mulheres, do agrupamento de diferentes leis laborais dispersas à época, de acordo com Calil (2007), surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas que, ao suprimir o decreto-lei nº 2.548, assegurou, novamente, a isonomia salarial.

A garantia da igualdade de rendimentos para os homens e as mulheres foi sustentada “segundo o entendimento de que as medidas de proteção ao trabalho feminino adotadas eram de ordem pública, não justificando de forma alguma a redução do salário em virtude do atendimento dessas exigências legais” (CALIL, 2007, p. 31). Além da equiparação salarial, as autoras Grasielle Nascimento e Regina Villas Bôas (2015) apontam que a CLT

dedica um capítulo ao trabalho da mulher (Capítulo III do Título III), estabelecendo regras quanto à proteção, à duração e às condições do seu trabalho, tratando do trabalho noturno, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho, da maternidade e das penalidades no âmbito laboral (NASCIMENTO; VILLAS BÔAS, 2015, p. 160).

No entanto, apesar das conquistas relativas ao trabalho da mulher obtidas por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas, em algumas situações a proteção culminou em restrição ao

labor feminino, como o impedimento ao trabalho noturno e ao trabalho em condições insalubres. Nesse diapasão, Aline Monteiro de Barros (2008, p. 78) assevera que “Na esfera normativa do Direito do Trabalho, alguns avanços legislativos ocorreram após a Constituição de 1988, cujo art. 5º, I, assegura a igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres.”

Ademais, a Constituição Federal de 1988 representa um novo paradigma em relação à ampla proteção à mulher. No preâmbulo, art. 3º, inciso IV, a Carta Magna estabelece como um dos objetivos fundamentais do Estado brasileiro “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988).

Por sua vez, o artigo 4º corrobora a adesão e o compromisso aos princípios internacionais propostos pelos Direitos Humanos. Os acordos internacionais ratificados pelo Brasil, relativos aos Direitos Humanos, foram fundamentais para a elaboração, por exemplo, da Lei Maria da Penha, que promove a proteção das mulheres frente às violências domésticas.

O artigo 7º, inciso XVIII da CF/1988 ampliou a licença maternidade para 120 dias<sup>6</sup>, sem prejuízo do emprego e do salário. A esse respeito, a CLT, nos diversos dispositivos da Seção V, traz a proteção à maternidade. No artigo 391, parágrafo único, garante a proteção contra rescisão arbitrária do contrato de trabalho e proíbe restrições ao direito da mulher ao seu emprego por motivo de casamento ou de gravidez.

Do mesmo modo, o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), confirma a proibição à dispensa arbitrária e sem justa causa da empregada gestante, garantindo a ela a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o nascimento da criança.

Seguindo por esse entendimento, a Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Resolução 185 de 2012, confirma a estabilidade à gestante nas hipóteses de contrato de trabalho por tempo determinado.<sup>7</sup> E, em 2013 houve o acréscimo do artigo 391-A, na CLT, que reafirma a estabilidade no emprego da gestante inclusive durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

---

<sup>6</sup> Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988 o prazo da licença maternidade era de 12 semanas, conforme o disposto na redação anterior do artigo 392 da CLT. O artigo 393, também da CLT, garante a integralidade do salário nesse período.

<sup>7</sup> Súmula nº 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html). Acesso em 20 nov. 2022.

Conforme disposto no art. 7º, inciso XX, da Carta Constitucional, a proteção à mulher em relação ao mercado de trabalho será viabilizada “mediante incentivos específicos”. Deste modo, esse direito não ensejará novas restrições à contratação de mulheres. Em seu turno, o inciso XXX, do artigo 7º, do mesmo documento legal, reforça a garantia de igualdade de remuneração entre os sexos e o combate à negativa de contratação por diversas razões de discriminação; *in verbis*: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

Em um período mais recente, entre os anos de 2011 e 2016 – durante o governo da presidenta Dilma Rousseff – Krein indica a ocorrência de avanços legislativos significativos acerca dos direitos trabalhistas. Merecem destaques a ampliação do aviso prévio; “continuação da política de valorização do salário mínimo”, adotada anteriormente durante o governo Lula; equiparação de direitos aos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores celetistas através da Lei n.º 150/2015; “Ampliação da licença-paternidade e da licença-maternidade entre os militares”, dentre outros (KREIN, 2017, p. 105).

Em seguida ao *impeachment* de Dilma Rousseff, em 2016, Michel Temer assumiu o cargo de presidente da República e, em seu governo, “o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos” foi extinto, conforme apontado por Krein (2017, p. 80). Nessa mesma década, entre os anos de 2014 a 2018, em decorrência de “crises econômicas e políticas no país”, como apontado por Matos, “verificou-se um aumento da taxa de desemprego no Brasil” (MATOS, 2019, p. 22).

Em 2017, sob a promessa de ampliação de empregos, foi sancionada a Lei n.º 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Trovão e Araújo (2018, p. 32) apontam como possíveis reflexos à sua implementação a “flexibilização, terceirização e precarização do mercado de trabalho” brasileiro, além da possibilidade de impactos negativos na geração de empregos.

Para os autores, em questão, os aspectos mais preocupantes dessa atualização da CLT relacionam-se à sobreposição dos acordos coletivos – “mesmo que menos benéficos para o trabalhador” – à legislação; o intervalo para o almoço que, antes da reforma era de uma hora, poderá agora ser negociado entre empregado e empregador (TROVÃO; ARAÚJO, 2018, p. 35).

Outrossim, o acesso à justiça foi reprimido, pela reforma, para os trabalhadores hipossuficientes. Trovão e Araújo (2018, p. 35) apontam que “se o trabalhador perder ações na Justiça do Trabalho ele deverá arcar com custos processuais e honorários do advogado do empregador”. O impacto dessa reforma para as mulheres grávidas e lactantes é ainda mais acentuado. Elas “podem trabalhar agora em locais insalubres, sendo afastadas somente a pedido médico”.

Em 2020, com a sobrevida da pandemia do coronavírus e todas as suas imbricações, somada às políticas econômicas e sociais adotadas (ou reprimidas) pelo presidente eleito em 2018 – orientado pela visão ultraliberal e conservadora de governo – o resultado figurou-se no desmantelamento de programas sociais consolidados durante os governos desenvolvimentistas. O efeito da Reforma Trabalhista foi oposto ao esperado: aumento do desemprego, retorno da fome ao Brasil e precarização do mercado de trabalho, afetando às mulheres de forma mais intensa do que aos homens.

Isto posto, pode ser observado, nos dias atuais, “em pleno século XXI”, conforme apontado por Gabriela Rangel da Silva (2019, n.p.) que, na contramão das reformas e das garantias constitucionais e infraconstitucionais, as diferenças salariais entre homens e mulheres ainda prevalecem. Essas desigualdades – que demonstram a herança cultural do patriarcalismo em todas as estruturas da sociedade brasileira – muitas vezes, ocorrem de forma velada, de tal modo que, para serem combatidas, necessitam de rigorosas formas de investigação de sua prática.

Além de inúmeras formas de discriminação em razão do gênero na seara trabalhista, Alice Monteiro de Barros (2008) aponta para as segregações – horizontal e vertical – no mercado de trabalho que, ao seu entender, justifica as disparidades salariais entre homens e mulheres. De acordo com Barros,

não obstante as garantias constitucionais reforçadas pelo teor das normas internacionais, sobretudo da OIT, ratificadas pelos Estados-Membros, e das normas próprias da legislação ordinária, com a derrogação, em muitos países, inclusive no Brasil, de preceitos especiais que comprometiam a igualdade da mulher, ainda assim subsiste o tratamento desigual nas relações de trabalho, nos vários continentes (BARROS, 2008, p. 75).

A autora em questão aponta que, desde a infância, as meninas são educadas, por meio das brincadeiras, para as tarefas domésticas e para os cuidados. Neste sentido, ao se tornarem adultas, atuam em profissões que refletem essas tendências de tutela. Trabalham como professoras, secretárias, enfermeiras e, de modo geral, em ocupações cujas remunerações são mais baixas, caracterizando a segregação horizontal. Já a segregação vertical é “responsável pelo afastamento das mulheres dos postos de direção” (BARROS, 2008, p. 77). Os principais motivos que justificam a supressão feminina em cargos de chefia relacionam-se

a dificuldade de submeter os homens às suas ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos. Afirma-se também que a

forma de dirigir adotada pelas mulheres é diferente, porque trabalham mais em equipe e fortalecem o diálogo, enquanto os homens partem mais do modelo “ordens são ditadas para serem cumpridas” (BARROS, 2008, p. 77).

O estudo cronológico da formulação dos códigos jurídicos acima expostos e a análise de alguns de seus dispositivos, ainda que de forma rasa, justificam-se por permitir a compreensão do panorama contemporâneo sob a perspectiva de gênero no Direito do Trabalho. Evidentes assimetrias ainda regulam as relações laborais nos dias de hoje, de modo a persistir a inconsistência no trabalho das mulheres, mesmo após grandes transformações culturais e basilares da sociedade brasileira do século XXI. A esse respeito, Thamires Silva (2022, p. 164) pondera que “as marcas da opressão que configuraram as relações sociais e de trabalho no Brasil são tão vívidas que de tempos em tempos requerem interpretações mais engajadas sobre os nossos problemas estruturais”.

É correta a constatação de que a CLT representou um grande avanço nas relações sociais e de trabalho à época de sua aprovação. Acerca desse fato, Daniela Muradas e Flávia Pereira (2018) observam que o código trabalhista brasileiro, ao regulamentar as relações laborais entre sujeitos livres, por meio da subordinação de um ao outro, se posiciona de modo contrário ao modelo de relações servis e escravistas que predominaram no Brasil colônia. Essas relações de outrora perduraram por mais de três séculos apoiadas nas condicionantes de raça e sexo.

O complexo de leis laborais brasileiras, embora simbolize uma grande evolução por equilibrar as relações de trabalho, é ineficiente para suprimir as sujeições interseccionais prevalecentes no mercado de trabalho, ainda nos dias atuais, conforme apontam Muradas e Pereira (2018).

Essa submissão continua a reverberar a herança nefasta do passado colonial e da cultura de servidão eurocêntrica. Thamires Silva corrobora esse entendimento ao indicar a existência de sujeitos às margens do processo de desenvolvimento nacional – testemunhando o paradoxo utópico da proteção legal, por um lado e, por outro, a opressão às classes trabalhadoras constatadas nas relações cotidianas.

Na utopia da universalidade, os direitos sociais e do trabalho inscrevem-se em uma lógica discriminatória que aparta indivíduos e grupos sociais da tábula do direito, fazendo das garantias cidadãs um horizonte inalcançável para um contingente expressivo da população (SILVA, T., 2022, p. 164).

Diante do exposto, é de fundamental importância mencionar aqui outras situações recorrentes nas relações trabalhistas que assolam a vida das trabalhadoras: o assédio moral e o

assédio sexual. O dano psicológico advindo dessas condutas é devastador tanto para os homens, quanto para as mulheres. Todavia, chega a ser mais agressivo na vida pessoal e profissional quando praticados contra as trabalhadoras por somar-se às demais situações, expostas anteriormente, que sobrepesam a participação feminina na esfera pública.

A esse respeito, a juíza do trabalho Taísa Magalhães de Oliveira Santana Mendes (2022, p. 169), do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, de Campinas, São Paulo, assevera que “O meio ambiente do trabalho é potencializador de conflitos interpessoais, os quais têm dimensões diferentes para cada indivíduo, conforme seu contexto social, racial e de gênero”.

Para tornar mais clara a compreensão sobre o assédio moral e sexual, o Ministério Público do Trabalho (MPT) lançou, em 2017, uma cartilha com perguntas e respostas sobre o assunto. No material, o órgão define o assédio moral no trabalho como “um tipo de violência psicológica” (MPT, 2017, p. 8), que não se confunde com o assédio sexual em termos de conceituação. Nesse sentido, o assédio moral refere-se a

toda e qualquer conduta abusiva e reiterada, que atente contra a integridade do trabalhador com intuito de humilhá-lo, constrangê-lo, abalá-lo psicologicamente ou degradar o ambiente de trabalho. É o assédio de pessoa para pessoa, em que o assediador objetiva minar a autoestima, desestabilizar, prejudicar ou submeter a vítima emocionalmente para que ceda a objetivos como pedido de demissão, atingimento de meta, perda de promoção, por exemplo (MPT, 2017, p. 21).

Ademais, o assédio moral, de acordo com o entendimento da magistrada Taísa Mendes, configura-se “em violação ao princípio da boa-fé contratual.” Neste sentido, “atenta contra a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (...), ensejando, portanto, reparação pelo dano moral causado.” (MENDES, 2022, p. 170)

Por seu turno, o assédio sexual “é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (MPT, 2017, p. 21). De acordo com Pamplona Filho (2019, n.p.) “a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados”. Enquanto o assédio sexual viola “a liberdade sexual do indivíduo”, o assédio moral “fere a dignidade psíquica do ser humano.”

Importante salientar que as vítimas dessas especificidades de assédios sofrem duplamente: *a priori*, pela violação de sua dignidade, em decorrência de humilhações ou

discriminações; *a posteriori*, pela dificuldade em provar tal alegação quando buscam a justiça do trabalho para defesa de seu direito ao meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado. A esse respeito, são convergentes os entendimentos de Solainy Santos e Adriano Lopes, juízes do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de Minas Gerais:

O empregador deve zelar pelo meio ambiente do trabalho psicologicamente saudável com o intuito de evitar violação aos direitos de personalidade de seus empregados. Quando isso não ocorre, surgem as figuras do assédio moral e sexual, cujo ônus de prova em Juízo, em tese, incumbe ao empregado, o que não raras vezes se mostra tormentoso em razão do caráter insidioso e dissimulado de referidas condutas ilícitas. (LOPES; SANTOS, 2020, p. 106).

Além do impasse diante da formulação de provas para essas formas de violência no ambiente de trabalho, o complexo jurídico nacional é carente de dispositivos específicos para tratar o assédio moral. De acordo com o entendimento de Lopes e Santos (2020, p. 114) “Toda a construção sobre o tema é doutrinária e jurisprudencial”.

Todavia, relativo ao trabalho em teleatendimento e telemarketing, há vedação expressa à prática de “assédio moral, medo ou constrangimento” no Anexo II da NR 17, item 6.13, da Portaria nº 423 do MTP, de 7 de outubro de 2021 (BRASIL; MTP, 2021). Ademais, o Ministério Público do Trabalho pontua a existência de “um conjunto de normas que sustenta a ilicitude da conduta” (MPT, 2017, p. 12).

O órgão cita, como exemplos, o artigo 1º da CF/1988, que traz o princípio da “dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro”; os incisos III e X, do artigo 5º que garantem, respectivamente, que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante”, e “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988 apud MPT, 2017, p. 12).

A CLT, por sua vez, conforme mencionado na cartilha do MPT, possui alguns preceitos normativos, “que reprimem algumas das condutas que podem ser, em certas circunstâncias, caracterizadoras do assédio moral” (MPT, 2017, p. 13). Dentre eles estão:

proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado (Arts. 468 e 469 da CLT) e as vedações do art. 483: exigência aos empregados de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo (dado pelo empregador ou superiores hierárquicos); impingir ou submeter os empregados a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os empregados ou pessoas

de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (MPT, 2017, p. 13)

Como pode ser notado, a prática do assédio moral não deixará de ser punida devido à ausência de lei específica para regulamentar esse tipo de conduta na seara trabalhista. No entanto, Lopes e Santos observam a existência de um projeto de lei, de 2019, em tramitação no Senado Federal “para tipificar como crime a prática de ‘ofender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função’”. Essa lei, quando sancionada, trará alteração significativa no Código Penal brasileiro, com a adição do artigo 146-A<sup>8</sup> (LOPES; SANTOS, 2020, p. 114).

De outro modo, o assédio sexual está previsto no art. 216-A do Código Penal brasileiro, *in verbis*: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.” A penalidade para o agente desse crime é a detenção de um a dois anos de prisão e, nos moldes do parágrafo segundo, “A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.” (BRASIL, 1940).

A respeito da produção de provas para o processo judicial, Lopes e Santos indicam que isso se torna uma “questão tormentosa” para a vítima, tanto de assédio moral, quanto de assédio sexual no ambiente do trabalho. A justificativa para esse impasse, nas palavras dos autores, é que “a conduta assediadora não é feita em lugares públicos, mas sim a portas fechadas, quase sempre na presença apenas do autor e vítima.” (LOPES; SANTOS, 2020, p. 116).

Acerca do assédio sexual, Barros (2008, p. 81) pondera que, “além de violar a intimidade do trabalhador, em geral, é considerado uma forma de violência contra a mulher.” Neste sentido, com o intuito de combater essa forma de agressão, “o Brasil ratificou a Convenção Interamericana de Belém do Pará”. Essa Convenção foi promulgada por meio do Decreto n.º. 1.973, de 1º de agosto de 1996. Por seu turno, a Lei n. 10.778/2003, conforme apontamentos da autora,

estabelece “a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados”. O art. 1º, § 2º, II, dessa Lei, entende por violência contra a mulher “o assédio sexual no lugar de trabalho” (BARROS, 2008, p. 81).

---

<sup>8</sup> PL n. 1.521, de 2019, em trâmite no Senado Federal

Alice Monteiro de Barros (2008, p. 82) destaca, ademais, a importância das convenções internacionais para a regulamentação nacional acerca da tipificação e combate ao assédio sexual: “Não há dúvida de que essas medidas foram inspiradas nas Convenções n. 100 e 111 da OIT, que garantem a igualdade de salário e de oportunidades, e na Convenção da ONU sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.”

Santos, Dias e Martins (2021, p. 1) consideram o assédio moral e sexual praticados contra as mulheres como “um problema sério e complexo, pois estes, estão associados a fatores sociais, culturais e econômicos”. Para as autoras, essas formas de abuso podem ter como ponto de partida a própria residência da vítima e seguir para o local de trabalho.

Desse modo, por já vir fragilizada de casa, a trabalhadora que sofre alguma forma de agressão moral ou sexual tem o sofrimento amplificado, derivando em “prejuízos no rendimento profissional e pessoal, além das coerções e submissões que são impostas pelo assediador para a vítima manter o emprego” (SANTOS; DIAS; MARTINS, 2021, p. 1).

Isto posto, Mendes (2022, p. 174) conclui que, indivíduos diversos submetidos às mesmas formas de agressão podem ter “diferentes possibilidades de superação psicológica e diferentes reflexos pessoais e sociais. A externalização da ofensa transborda em todas as esferas da vida social, no plano individual e coletivo.” Neste sentido, a julgadora preceitua que

utilizando a abordagem interseccional, o magistrado poderá perceber que, para aquele específico indivíduo, que já está em situação de hipossuficiência em virtude de integrar a classe trabalhadora, outras condições o colocam ainda mais em vulnerabilidade, considerando o contexto do racismo e do machismo estruturais. Caberá, então, considerar essas circunstâncias para aumentar o valor da indenização compensatória do assédio moral, medida que valoriza a dignidade da pessoa humana, constitucionalmente garantida. Essa majoração, inclusive, independe se houve expressa menção na petição inicial, considerando que a própria CLT determina que, na fixação da indenização, o magistrado considere os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão e a extensão dos efeitos da ofensa. (MENDES, 2022, p. 174-175).

Ante o exposto, Barros (2008, p. 83) constata que “o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, exatamente porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas.” Por sua vez, Thamires Silva (2022, p. 166) destaca “a importância de aplicação do direito adaptada ao contexto que informa a posição dos sujeitos na estrutura social.” E, por fim, Barros complementa que: “a liberdade não consiste apenas em ter direitos consagrados de forma taxativa na lei, mas de oferecer condições para que eles possam ser exercidos e efetivados.” (BARROS, 2008, p. 83).

## **CAPÍTULO 2 – ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO E PROTEÇÃO À MULHER TRABALHADORA**

### 2.1 Acesso à justiça, hipossuficiência e desafios à efetivação dos direitos das mulheres

A Carta Constitucional de 1988, conforme os apontamentos de Rodrigo Amaral (2018, p. 961) “ao inaugurar um novo sistema jurídico no país, baseado em novos princípios e objetivos” instituiu o Estado Democrático no Brasil. No parágrafo único de seu primeiro capítulo, declara que “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente” (BRASIL, 1988).

A atribuição da origem do poder ao povo e a faculdade de exercê-lo diretamente está correlacionada ao pleno exercício da cidadania – constituída como um princípio da Carta Maior (CF, art. 1º, II) essencial ao Estado Democrático de Direito. O exercício da cidadania baseia-se na participação ativa do povo na sociedade e nas tomadas de decisões, conforme seus interesses, necessidades e defesa de seus direitos. Possibilitar o acesso da população ao conhecimento de seus direitos e deveres pode ser, por suposto, o ponto de partida para a democratização do acesso à justiça em suas mais diversas formas e concepções.

A Emenda Constitucional n.º 45/2004 representa o marco de uma nova era para o “processo de aperfeiçoamento do Poder Judiciário brasileiro”, por meio da “criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)”, conforme declarações de Flávia Moreira Guimarães Pessoa, Conselheira Presidente da Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários. A criação da mencionada comissão ocorreu por meio da Resolução n.º 296/2019 do CNJ, “com competência para, entre outros, propor estudos que visem à democratização do acesso à Justiça” (PESSOA, 2021, p. 5).

No mês de julho de 2020, em cumprimento a um de seus propósitos, a Comissão Permanente realizou um evento, por meio de videoconferência, denominado “Democratizando o Acesso à Justiça” (PESSOA, 2021, p. 5). Conforme os apontamentos da Conselheira Presidente, o evento “contou com a participação de aproximadamente, duas mil pessoas” (PESSOA, 2021, p. 5). Um dos presentes, o Ministro do Superior Tribunal de Justiça (STJ), Humberto Eustáquio Soares Martins apontou diversas formas possíveis para a democratização do acesso à justiça, tanto judicial quanto extrajudicial. Segundo Humberto Martins,

é possível, por exemplo, democratizar o acesso à Justiça pela transparência e pela informação; pelo aperfeiçoamento da prestação jurisdicional; pela celeridade processual; pelas tutelas de urgência; pela linguagem mais clara; pela eficiência administrativa; pela instalação de serviços públicos também nas regiões necessitadas ou longínquas do País; pelos meios alternativos de solução de controvérsias; pela instalação de ouvidorias; pela reflexão sobre as novas controvérsias; pela proteção das vítimas de violência doméstica e do trabalho infantil; pela gratuidade da Justiça; pelo trabalho da advocacia, da Defensoria Pública, do Ministério Público e das autoridades policiais; pela função sensível do Legislativo; pela pronta atuação do Executivo; pela educação e pela cultura; pelo combate da discriminação, do preconceito e de outras manifestações de desigualdade; pela segurança pública; e pela eliminação de barreiras arquitetônicas, facilitando a pessoas com dificuldade de locomoção a utilização dos espaços públicos (MARTINS, H., 2021, p. 14).

O Brasil é um grande país em vários aspectos. Atinge proporções continentais em termos de área territorial. Tão ampla quanto a extensão geográfica é a sua desigualdade social. Acerca dessa circunstância, a professora, pesquisadora e doutora em Ciência Política pela Universidade de São Paulo, Maria Tereza Aina Sadek (2009) sublinha que “as desigualdades socioeconômicas no Brasil” se sobressaem “como uma das mais elevadas entre os países do Terceiro Mundo”. De acordo com a autora, o abismo existente entre os mais abastados e os mais desvalidos reverbera na exclusão social da maior parte da população brasileira, que fica às margens dos “benefícios gerados pelo desenvolvimento” (SADEK, 2009, p. 170).

Sadek (2009, p. 170) defende a democratização do acesso à justiça como um instrumento imprescindível para a inclusão social, tendo em vista que “se constitui na porta de entrada para a participação nos bens e serviços de uma sociedade.” Na mesma direção apontam Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 12) ao ressaltarem que as leis positivadas, sem a concretização do acesso à justiça, são utópicas. Conforme o entendimento desses renomados autores, “o acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos.”

Por meio das lições de Cappelletti, Garth (1988); e Sadek (2009), é possível apreender que é preciso garantir, *a priori*, o direito ao acesso à justiça para que todos os demais direitos assegurados pela Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, e pelas leis infraconstitucionais possam ser efetivados.

Portanto, conforme as inúmeras possibilidades de democratização do acesso à justiça elencadas pelo Ministro do STJ, cabe a todos os poderes instituídos e à sociedade estudar e implementar meios para a garantia desse direito. O entendimento de Sadek, converge com os apontamentos do Ministro Humberto Martins. Sadek (2009, p. 175) defende que o “Acesso à

justiça tem um significado mais amplo que acesso ao Judiciário”. Humberto Martins (2021, p. 14) pondera, ademais, que “o Poder Judiciário é apenas uma dessas importantes vias que dão acesso à Justiça”.

Ao possibilitar a conexão aos demais direitos, o acesso à justiça é considerado um princípio constitucional “de suma importância para o Estado Democrático de Direito uma vez que garante que os outros direitos fundamentais serão implementados e cumpridos pelo Estado, bem como respeitado pelos outros cidadãos” (AMARAL, 2018, p. 961). O princípio do acesso à justiça integra o rol dos direitos fundamentais da CF/1988, nos termos do artigo 5º, inciso XXXV, *in verbis*: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988).

Conforme pode ser apreendido, as desigualdades socioeconômicas do Brasil representam um obstáculo à maior parcela da população ao acesso a inúmeros direitos, essenciais e, até mesmo à manutenção da própria vida, como os denominados direitos sociais do artigo 6º da Carta Magna: direito à saúde, alimentação, moradia, trabalho, educação, entre outros.

Ao ser questionada sobre o acesso à justiça pelas mulheres, a primeira entrevistada, Dra. Maria Helena (nome fictício), advogada com atuação em Direito das Mulheres na região do Vale do Aço, destacou a falta de conhecimento da maioria da população acerca de seus direitos como uma das barreiras ao acesso à justiça no Brasil. Para as mulheres a situação é agravada, visto que “a desinformação é ainda mais acentuada em decorrência das desigualdades de gênero”, observou a profissional.

A pesquisadora Letícia Massula (2006, p. 143) corrobora a afirmação da Dra. Maria Helena e aponta que “o desconhecimento por parte das mulheres acerca de seus direitos em relação aos homens é maior, aumentado em virtude da exclusão e violência que vivenciam cotidianamente”. Neste sentido, a advogada entrevistada compreende que o desconhecimento da lei se constitui como um dos maiores óbices ao acesso à justiça, primordialmente para as camadas sociais de renda mais baixa que, cumulativamente à precariedade financeira, possuem menor tempo de formação escolar.

De modo antagônico à realidade brasileira, o artigo 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) prescreve, *in verbis*, que “ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece” (BRASIL, 1942). Para minimizar esse contrassenso normativo, urge acrescentar disciplinas relacionadas à cidadania, bem como aos direitos e deveres da população no currículo escolar, de modo que integrem a Base Nacional Comum Curricular e

viabilize materialmente o artigo 3º da LINDB. Ademais, a Carta Constitucional predispõe diversos dispositivos assegurando o acesso a todos à informação, à cultura e à educação.

Além dos impasses supracitados, Vaniele S. C. Copello (2017, p. 3) elenca uma série de situações desafiadoras para o acesso à justiça como a morosidade, mercantilização e distanciamento do judiciário. Esses temas nortearam os debates ocorridos durante o “XIII Curso Interdisciplinar em Direitos Humanos”, promovido pelo “Instituto Interamericano de Direitos Humanos<sup>9</sup> – IIDH”, como demonstrado a seguir:

a descrença no Judiciário, onde a demora em se obter a determinação judicial traz uma sensação de insuficiência da justiça; a mercantilização do Judiciário, substituindo a questão dos direitos do cidadão por um papel de serviço ao consumidor, onde o Estado não consegue garantir o pleno acesso à justiça a quem não dispõe de recursos, restringindo uma qualidade de serviço voltado aos consumidores; o distanciamento do Judiciário, institucional ou geográfico; e por último, o obstáculo que perpassa por todos mencionados acima: a pobreza (COPELLO, 2017, p. 3).

Com o propósito de vencer a barreira da hipossuficiência financeira ao acesso à justiça, a Constituição Federal de 1988 trouxe o instituto da gratuidade da justiça à população de baixa renda, elencado no rol dos direitos fundamentais. O artigo 5º, inciso LXXIV, garante que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (BRASIL, 1988).

Ademais, a Constituição Cidadã de 1988 viabilizou inúmeros mecanismos para favorecer a população de baixa renda na defesa de seus direitos. Nos dizeres do Ministro do STJ, Humberto Martins (2021, p. 13), “o fortalecimento da cidadania e a ampliação do acesso à Justiça solicitaram que o Poder Judiciário oferecesse ferramentas legítimas para auxiliar os cidadãos na concretização de seus direitos e pacificação de conflitos”.

Nas sociedades modernas, as relações comerciais predominam e sustentam o sistema capitalista de produção. Nesse panorama emerge a figura do consumidor como o elemento basilar dessa construção social. Conforme a disposição do artigo 5º, inciso XXXII, da CF/1988, cabe ao Estado promover a defesa do consumidor, considerado, nas palavras de Humberto Martins (2021, p. 14), “uma parte vulnerável em face dos fornecedores”.

Para atender a essa determinação, dois anos após a promulgação da Carta Constitucional, entrou em vigor a Lei n.º 8.078/1990, que institui o Código de Defesa do

---

<sup>9</sup> Conforme nota da autora, o “IIDH é uma organização internacional autónoma, acadêmica, dedicada ao ensino, pesquisa e promoção dos direitos humanos” (COPELLO, 2017, p. 3).

Consumidor (CDC). Segundo o Ministro Humberto Martins (2021, p. 13-14), esse conjunto de leis “trouxe consigo uma verdadeira concretização do acesso à Justiça, dando vez e voz ao cidadão brasileiro – até então com direitos praticamente ignorados pelo mercado, mas que, a partir daí, foi reconhecido como consumidor.”

Por meio do CDC, diversos mecanismos foram, gradualmente, sendo implementados para a proteção do cidadão em suas relações de consumo. Além do PROCON, órgão administrativo de defesa e orientação dos consumidores, foi criada a plataforma Consumidor.gov.br a partir do “disposto no artigo 4º inciso V da Lei 8.078/1990 e artigo 7º, incisos I, II e III do Decreto 7.963/2013”. Conforme informações coletadas no endereço eletrônico da plataforma, “o **Consumidor.gov.br** é um serviço público que permite a interlocução direta entre consumidores e empresas para solução de conflitos de consumo pela internet”<sup>10</sup> (grifos conforme texto original).

Além da seara consumerista e, em relação aos demais direitos e deveres dos cidadãos, Rodrigo Amaral (2018, p. 962) aponta o relevante papel do antigo “Juizado Especial de Pequenas Causas, (...) reformulado pela Lei 9.099 de 1995, já à luz da ‘Constituição Cidadã’”, denominado Juizados Especiais Cíveis e Criminais. O artigo 2º da Lei nº 9.099/1995 elenca os critérios norteadores da criação e atuação desses Órgãos, como a “oralidade, simplicidade, informalidade, economia processual e celeridade” (BRASIL, 1995) para facilitar a todos o acesso à justiça e a defesa de direitos, vilipendiados ou ameaçados, de modo mais simples e rápido.

Além da proposição para a criação dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais na justiça comum – nos termos do artigo 98, inciso I – a CF/1988 determina a criação desses órgãos no âmbito da Justiça Federal, conforme prescrito no 1º parágrafo do mencionado artigo. Os Juizados Especiais Cíveis e Criminais da Justiça Federal foram, portanto, instituídos por meio da Lei nº 10.259/2001 para o processamento e julgamento de ações em que a União, por exemplo, figure nos polos passivo ou ativo do conflito.

Embora a CF/1988 tenha viabilizado diversos instrumentos para tornar efetivo o acesso da população de baixa renda à defesa de seus direitos, o “cidadão comum” depara-se, dada sua precária formação escolar, com a falta da compreensão textual. Neste aspecto, Amaral (2018) caracteriza os textos normativos brasileiros como “leis de elevada complexidade e rebuscado

---

<sup>10</sup> Consumidor.gov.br. **Sobre o serviço**. Disponível em: <<https://www.consumidor.gov.br/pages/conteudo/sobre-servico>>. Acesso em 13 fev. 2023.

vocabulário”. Para tanto, destaca a necessária figura do advogado como um “intérprete” das normas jurídicas (AMARAL, 2018, p. 962).

No entanto, considerando a realidade brasileira de desigualdades socioeconômicas, na impossibilidade financeira para custear os honorários advocatícios, a maior parcela da população permanece excluída da Justiça, conforme defende o autor. Ademais, é “cruel um sistema criado para e com o poder do povo, que o exclui” (AMARAL, 2018, p. 962).

De modo a destacar uma relevante política pública de acesso ao Judiciário, Amaral ressalta a imprescindível atuação da Defensoria Pública – de cuja análise, dentre outras, será abordada no próximo tópico – e da parceria com a advocacia dativa. O autor refere-se a essas figuras como instrumentos que “permitiram, de forma gradual, a aproximação do ‘cidadão comum’, ou seja, aquele que não tem maiores conhecimentos das áreas do Direito, com o profissional habilitado para defender seus interesses em juízo” (AMARAL, 2018, p. 962).

A busca pela justiça, em que pese o direito das mulheres está, predominantemente, ligada à questão da violência doméstica. Embora este assunto não venha a nuclear este estudo e seja digno de pesquisas aprofundadas, não poderia ser suprimido, visto que afeta a vida da mulher em todos os aspectos e espaços em que ela está inserida. Notadamente, as agressões físicas, psicológicas e/ou patrimoniais de que a mulher é alvo, reverberam no ambiente de trabalho, somam-se aos desafios vivenciados por ela nesse local e amplificam seu sofrimento.

Devido a “fatores históricos e culturais”, conforme os apontamentos de Copello (2017, p. 3) a mulher é vitimizada duplamente, uma vez que a sociedade atribui a agressão sofrida por ela, cujo autor é, predominantemente, seu companheiro, ao ambiente privado da sociedade conjugal. Tendo por justificativa a concepção de que “em briga de marido e mulher, ninguém deve meter a colher” (ditado popular), as pessoas mais próximas permanecem inertes em prestar socorro à mulher agredida.

Essa omissão gera, na vítima, o sentimento de solidão e de impotência para tomar uma atitude e pôr fim às agressões sofridas. De outro modo, conforme os estudos de Ana Cristina Teixeira Barreto (2007), em sua dissertação de Mestrado, quando a mulher resolve procurar uma delegacia comum para fazer a denúncia das violências domésticas sofridas, são expostas a humilhação, descrédito, culpabilização e tratamento vexatório pelos próprios agentes que as atendem.

A pesquisadora sublinha, ademais, que essa forma de tratamento é frequente e costumeira em diversos locais do país “onde não há atendimento policial especializado, como consequência, as mulheres sentem-se desencorajadas a registrarem ocorrências” (BARRETO, 2007, p. 150). Pode-se concluir, conforme as palavras de Coppello, que é “desigual” e “ainda

mais complexo o acesso das mulheres à justiça, pois essas práticas são naturalizadas e caem sobre as mulheres a responsabilidade pela causa da violência e pela consequência da denúncia” (COPELLO, 2017, p. 3).

Outros relevantes fatores que reprimem a busca pela proteção da justiça, conforme os apontamentos de Massula (2006, p. 143) são “a descrença e o distanciamento das mulheres em relação ao Judiciário enquanto poder historicamente masculino, que ainda não incorporou adequadamente a especificidade de gênero em seus julgados”. Por ser composto, predominantemente, por homens, a autora observa que o Poder Judiciário “em muitos casos, continua perpetuando uma visão estereotipada e preconceituosa sobre os papéis femininos e masculinos na sociedade.” (MASSULA, 2006, p. 143).

Conforme o entendimento da Ministra do Superior Tribunal Militar (STM), Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha (2021, p. 29), é preciso implementar algumas condições para que o acesso à justiça pelas mulheres seja efetivo, como, por exemplo, “tratamento justo e equitativo (...); reconhecimento da condição peculiar da subjetividade feminina”, dentre outros. A magistrada destaca ainda a importância do preparo e da sensibilidade dos operadores do Direito “para orientá-las, despidos de preconceitos e estereótipos de gênero”.

Ao ser questionada sobre a forma e a quem as mulheres, hipossuficientes ou não, devem recorrer para buscar a justiça ao ter um direito desrespeitado ou ameaçado, a primeira entrevistada, Dra. Maria Helena, especialista em Direito das Mulheres, responde que, para os casos de “violência doméstica, tentativa de feminicídio, estupro, dentre outros, as mulheres podem recorrer à polícia, à delegacia mais próxima ou aos órgãos públicos, como o Ministério Público”. A advogada destaca que, no Processo Penal, independente da condição financeira da vítima, o processo vai prosseguir, sendo custeado pelo Estado.

Conforme as explicações da Dra. Maria Helena, “no Processo do Trabalho é preciso provocar o judiciário. Nas situações de violação aos direitos trabalhistas, a trabalhadora poderá ser representada por uma advogada ou pelo Ministério Público do Trabalho”. A questão da hipossuficiência financeira não será um empecilho para contratar uma advogada particular, tendo em vista que, “na área trabalhista, costumeiramente, é adotada a prática da advocacia de risco, ou seja, a profissional somente recebe os honorários em caso de êxito na demanda”, observa a advogada.

A entrevistada assevera que, relativamente ao acesso à Justiça do Trabalho há carência de informações à sociedade: “quando é vítima de assédio moral ou sexual no ambiente laboral, a mulher não sabe a quem recorrer”. Portanto, a advogada prossegue: “é preciso que os órgãos

públicos realizem campanhas educativas para instruir a população sobre as modalidades de acesso à justiça”.

Ao discorrer sobre a democratização do acesso à justiça, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (2021, p. 22), Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, aponta que “a implementação da garantia constitucional do acesso à Justiça tem sido (...) política prioritária da Justiça do Trabalho”.

A esse respeito, a segunda entrevistada, Dra. Maria Rosa, atuante em Direito do Trabalho e residente na cidade mineira de Timóteo, destacou a importância do instituto *jus postulandi* por favorecer o trabalhador que possui mais clareza sobre seus direitos. A advogada aponta “maior abertura da Justiça do Trabalho por meio do princípio do *jus postulandi*, situação em que o trabalhador não precisa da representação de um advogado para pleitear seus direitos”.

Ao ser indagada sobre as principais demandas das trabalhadoras que buscam a defesa de seus direitos na justiça, Dra. Maria Rosa apontou que a procura das mulheres pelo judiciário relaciona-se, na maioria das vezes, à maternidade e ao meio ambiente de trabalho: “quando a trabalhadora engravida e precisa fazer o devido acompanhamento médico da gestação, sofre assédios e ameaças de demissão por parte dos empregadores, que não aceitam os atestados.” Dra. Maria Helena corrobora os apontamentos de Dra. Maria Rosa ao observar que, posteriormente, após o parto e ao final da licença, “os assédios têm relação ao salário maternidade e às faltas ao trabalho para acompanhar a criança em consultas pediátricas”.

A terceira entrevistada, Dra. Maria Clara, atuante em Direito do Trabalho e especialista em Direitos das Mulheres, destacou que a partir do momento em a mulher, contratada sob as regulamentações da CLT, comunica a gravidez “ao empregador ou até mesmo à empregadora”, o ambiente de trabalho torna-se hostil, com assédio moral e insinuações que prejudicam o desenvolvimento saudável da gestação em razão de doenças psicológicas. “Em muitos casos, a trabalhadora é instigada a sair do serviço em decorrência das pressões sofridas e do ambiente insalubre”.

A quarta advogada entrevistada, Dra. Mariana, com atuação profissional nas áreas empresarial e trabalhista, na capital mineira, apontou que as principais demandas dos trabalhadores que procuram seu escritório são o pagamento de horas extras e reconhecimento do vínculo empregatício, “principalmente para as mulheres que, ao engravidar, precisam da garantia de benefícios como a licença e o salário maternidade.”

A estabilidade no emprego para a gestante tem previsão legal tanto na Constituição Federal de 1988, quanto na CLT. É garantida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Neste sentido, as advogadas entrevistadas foram questionadas sobre as

possibilidades de ocorrências de quebra de contrato de trabalho e demissão de mulheres em período gestacional, em oposição às garantias legais. A primeira entrevistada, Dra. Maria Helena, esclareceu que o risco à demissão se relaciona ao contexto histórico do país pós Reforma Trabalhista, “de terceirização, de falta de incentivo ao trabalho formal e do estímulo à pejotização”.

Muitas mulheres são contratadas pelas empresas como prestadoras de serviços, sob a condição de serem inscritas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ). Ao ser comunicada do estado gravídico da trabalhadora, a empresa rescinde o contrato de prestação de serviços com ela. “Nesse caso, a trabalhadora procura o escritório para o reconhecimento do vínculo empregatício, para ter acesso aos benefícios garantidos por lei aos trabalhadores celetistas”, apontou Dra. Maria Helena.

Um fator que contribui para a desmotivação ao emprego formal no Brasil para uma categoria numerosa de trabalhadores, segundo entendimento da quarta entrevistada, Dra. Mariana, é a vigência da Lei Complementar n.º 150 de 2015. Após a equiparação do emprego doméstico aos demais empregos celetistas, “as famílias brasileiras estão evitando contratar empregada doméstica e utilizam o serviço de diaristas, até duas vezes por semana, para se esquivarem do pagamento de horas extras e demais encargos”.

Conforme o enunciado do art. 1º da referida lei, o empregado doméstico é caracterizado por aquele trabalhador ou trabalhadora “que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (...)” (BRASIL, 2015). Embora represente um avanço em termos de inclusão e reconhecimento de direitos a uma parcela numerosa da população, dos estratos mais baixos de renda do país, essa lei apresenta um efeito deletério ao fomentar a substituição de empregados domésticos, com contratos formais regulamentados pela CLT, por serviços informais de diaristas, às margens das garantias legais, conforme observou a entrevistada, Dra. Mariana.

Diante dessa circunstância, a advogada adverte para a necessidade de uma contrapartida do Estado, por meio da criação de política de redução de impostos e incentivos aos empregadores para contratar empregadas domésticas conforme as normatizações da CLT, com todos os direitos garantidos, sem que isso sobrepele o orçamento familiar. Os serviços domésticos, por terem caráter residencial e possuírem finalidade não lucrativa, conforme o artigo supracitado da Lei, não geram um retorno financeiro para o contratante desse tipo de serviço.

Acerca das mulheres que possuem filhos pequenos e os impasses para sua permanência, inserção ou reinserção, promoção ou progressão de carreira no mercado de trabalho, a primeira

entrevistada, Dra. Maria Helena, enfatizou a figura da mãe solo e suas dificuldades em retornar ao trabalho após a licença maternidade. A advogada destacou que, muitas vezes, essas mães não possuem uma rede de apoio para auxiliá-las. “Na falta de creche ou escolinha onde possam deixar seus filhos ou, na impossibilidade financeira de contratar uma babá, essas mulheres não retornam ao trabalho.”

Em contrapartida, na tentativa de ingressarem no mercado de trabalho, as mulheres com filhos pequenos enfrentam empecilhos já na fase da entrevista de emprego, pois são barradas e não conseguem avançar para as próximas etapas. A quarta entrevistada, Dra. Mariana, em decorrência de sua experiência profissional na representação judicial dos interesses dos empresários, observou que, “comumente, o empregador evita contratar alguém que irá se ausentar do trabalho para levar a criança ao médico, por exemplo”. Ademais, “quem cuida do filho, em regra, no Brasil, é a mãe”.

Dra. Maria Rosa apontou que os motivos para esse cuidado unilateral são diversos, “vão desde a ausência do pai, a falta do registro paterno nos documentos da criança, até a questão cultural: baseada em estereótipos para a atribuição de tarefas femininas e masculinas”. Em que pese os estereótipos mencionados pela entrevistada, é necessário um firme enfrentamento, por toda a sociedade, deste tipo de construção social, conforme analisado anteriormente acerca dos impasses da divisão sexual do trabalho.

No caso das mulheres que vivem com seus companheiros, após o nascimento do filho e, na falta de estrutura, conforme as supracitadas, de políticas públicas do Estado para os cuidados das crianças pequenas, “um dos dois terá que deixar o trabalho. Geralmente é quem tem o menor salário”. Nesse caso, considerando a realidade brasileira que atribui os menores rendimentos à mulher, “é ela que terá de abandonar a profissão”, apontou a entrevistada.

A quarta entrevistada, Dra. Mariana, apontou que o rendimento profissional das mulheres com filhos de até seis anos, aproximadamente, é menor, porque essa é a fase que mais demanda cuidados: “predominantemente, essas mães apresentam resultados mais baixos se comparados às mulheres sem filhos ou aos homens. O baixo rendimento prejudica a progressão na carreira”.

A advogada destaca, ademais, que a sociedade brasileira, em decorrência do machismo e patrimonialismo, que são estruturais, compactua ainda que certos cargos não poderiam ser ocupados por mulheres, principalmente aqueles que demandam mais autoridade e poder, visto que muitos homens não aceitam ordens de mulheres. Para vencer a disputa por uma promoção ou um cargo de chefia, essa mulher terá que provar que tem capacidade bem superior ao seu concorrente, visto que ela se encontra em uma posição desprivilegiada, profissionalmente.

Uma mulher com filhos pequenos terá que fazer muitos sacrifícios para comprovar sua competência e, ainda que o homem também tenha filhos, ambos não serão vistos sob a mesma perspectiva em decorrência dos estereótipos: “o homem não sofre preconceitos ao ser contratado por ter filhos. Essa questão não é relevante para ele em uma entrevista de emprego”, apontou a operadora do Direito.

Ademais, Dra. Mariana observou que “será necessária para o homem a informação sobre ter filhos ou não, somente na hora de contratar o plano de saúde ou seguro de vida, apenas para fazer a seleção adequada do plano”. Já, para a mulher, será uma questão fundamental e decisiva para a contratação, “a mulher terá que comprovar que é capaz de ser mãe e uma profissional competente ao mesmo tempo,” concluiu.

Consoante demonstrado, são diversos os impasses à efetivação dos direitos das mulheres e tratamento digno a elas no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo às mulheres com filhos pequenos. A ausência de uma rede familiar ou social de apoio, disposta a dividir com essas mulheres os papéis atribuídos a elas pelos estereótipos também sobrepesam seu dia-a-dia.

Outros fatores que desfavorecem a defesa de seus direitos na justiça relacionam-se à carência de informações e de recursos financeiros para arcar com defesa técnica particular; além da dificuldade em comprovar as alegações que envolvem, por exemplo, assédios morais ou sexuais no ambiente de trabalho, visto que, majoritariamente, essas situações ocorrem em momentos e locais reservados, estando presentes somente a vítima e o agressor.

As questões abordadas no presente estudo, tanto por meio da vivência laboral e entendimento das entrevistadas, quanto pelos ensinamentos das autoras e pesquisadoras, foram embasadas aos óbices enfrentados pelas mulheres e mães inseridas em trabalhos formais. Levando em consideração o já citado aumento do desemprego e instabilidade econômica do país, após os sucessivos golpes à democracia brasileira, um contingente bastante amplo de mulheres estão inseridas no mercado informal ou como autônomas.

No caso dessas mulheres às margens da formalidade, em decorrência da falta de apoio, de estrutura social e de redução das políticas públicas de gênero pelo último governo, as barreiras enfrentadas são bem maiores do que as vivenciadas pelas trabalhadoras com vínculo formal de emprego. No entanto, tal abordagem requer um estudo atento e minucioso, que deverá ser contemplado em outro momento.

## 2.2 Delegacias, Defensoria Pública e Sindicatos: atuações institucionais ao acesso à justiça sob a perspectiva de gênero

A respeito da violência doméstica, a sociedade brasileira alcançou, nos últimos quarenta anos, algumas vitórias em termos de acesso à justiça pelas mulheres vítimas dessa forma de agressão. Barreto (2007) destaca a importante atuação do movimento feminista no Brasil que, em decorrência de seu fortalecimento nas últimas décadas do século passado, trouxe à sociedade, por meio de ampla divulgação nos meios de comunicação, o indispensável debate sobre a “violência de gênero contra a mulher” (BARRETO, 2007, p. 49).

A autora sublinha o constrangimento das mulheres ao fazer denúncias de violência doméstica em delegacias comuns. Nessas situações, a mulher era duplamente vitimizada, uma vez que “a autoridade policial não só se recusava a registrar a ocorrência como sugeria que a agressão seria culpa da mulher, estimulando-a a voltar para casa e a refletir sobre o que teria feito para causar a ira do marido” (BARRETO, 2007, p. 49).

Diante dessa situação deplorável e como resposta à forte manifestação social e alerta do movimento feminista, foi criada a “primeira Delegacia Especializada de Defesa da Mulher – DEAM, que se tem notícia no mundo, no ano de 1985, na cidade de São Paulo,” com o objetivo de proporcionar um atendimento adequado às mulheres, vítimas de agressões físicas e demais crimes “contra a liberdade pessoal” e os “costumes”. A autora assevera, ademais, que a criação dessa delegacia representou a “primeira política pública de enfrentamento da violência contra a mulher”, tema que passou a ser tratado como “um problema de segurança pública” no Brasil e, deste modo, alvo de maior atenção e investimentos pelo Estado (BARRETO, 2007, p. 150-151).

Barreto (2007) aponta ainda que essas delegacias especializadas se espalharam rapidamente em decorrência da relevância de sua atuação em defesa das mulheres, sendo implantadas em diversas cidades do país e do exterior. Conforme os apontamentos da autora, “As mulheres ganharam um atendimento especializado e humanizado no combate e prevenção da violência contra a mulher, onde pudessem narrar as agressões sofridas sem constrangimentos ou humilhações” (BARRETO, 2007, p. 151).

Ademais, a atuação conjunta das delegacias especializadas e da Defensoria Pública representa uma inovação fundamental na defesa dos direitos das mulheres, em resposta ao enunciado do artigo 28, da Lei n.º 11.340 – conhecida por Lei Maria da Penha – sancionada em 2006 pelo presidente Lula: “É garantido a toda mulher em situação de violência doméstica e

familiar o acesso aos serviços de Defensoria Pública ou de Assistência Judiciária Gratuita, nos termos da lei, em sede policial e judicial, mediante atendimento específico e humanizado” (BRASIL, 2006).

Conforme apontado anteriormente, a democratização do acesso à justiça é condição *sine qua non*, ou seja, indispensável para a efetivação do Estado Democrático de Direito no Brasil. Neste sentido, a Constituição Federal de 1988, ao considerar o contexto nacional de desigualdades sociais, instituiu a Defensoria Pública como um mecanismo do Estado para tornar possível o acesso à justiça a todos os cidadãos, sobretudo àqueles excluídos da sociedade por questões de inexistência ou de baixa renda.

A criação da Defensoria Pública representa a efetivação, pelo Estado, de políticas públicas de acesso ao judiciário e garantia de equilíbrio, por meio de igualdade e isonomia, entre as partes do processo. Ademais, configura o cumprimento da prescrição constitucional do artigo 5º, inciso LXXIV, acerca da gratuidade de justiça e assistência jurídica integral àqueles que comprovarem insuficiência de recursos.

O texto constitucional (CF, art. 134) conceitua a Defensoria Pública como uma “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado”. Imputa ao Órgão as seguintes atribuições: “a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados” (BRASIL, 1988).

A Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios é organizada por meio da Lei Complementar n.º 80, de 13 de janeiro de 1994. Essa lei também prescreve normas gerais para sua organização e funcionamento nos Estados brasileiros e replica, em seu primeiro artigo, a definição e objetivos prescritos no artigo 134 da Carta Magna. Nos mesmos termos dos artigos citados, a Defensoria Pública possui uma atuação que extrapola a seara judicial na defesa dos direitos dos cidadãos mais carentes, visto que atua também de forma preventiva, quando se encarrega da orientação jurídica e meios extrajudiciais de resolução de conflitos.

Não obstante seja definida como instituição essencial à função jurisdicional do Estado, Amaral (2018, p. 967) assinala alguns obstáculos para a concretização dos propósitos da Defensoria Pública no Brasil: “a lentidão em sua interiorização em todos os Estados brasileiros e a insuficiência de recursos ainda a limita a consecução de seus objetivos”. O autor aponta, com base em seus estudos anteriores<sup>11</sup>, que “63% das comarcas brasileiras sequer contam com

---

<sup>11</sup> BRASIL. Ministério da Justiça: Centro de Estudos sobre o Sistema de Justiça. **IV Diagnóstico da Defensoria Pública no Brasil**. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Reforma do Judiciário, 2015.

a atuação da Defensoria” (AMARAL, 2018, p. 970), embora, haja previsão legal<sup>12</sup> de que “o número de defensores públicos na unidade jurisdicional será proporcional à efetiva demanda pelo serviço da Defensoria Pública e à respectiva população” (BRASIL, 1988).

Em seus estudos empíricos sobre o acesso à justiça pelo mundo, Cappelletti e Garth (1988, p. 35) apontam a ineficácia da prestação jurisdicional às pessoas pobres, em países ocidentais, durante o século XX. Neste sentido, esses renomados autores assinalam a realização de significativas “reformas na assistência judiciária” que culminaram na criação do denominado “sistema *judicare*” em alguns países europeus, como “Áustria, Inglaterra, Holanda, França e Alemanha Ocidental”. Por meio desse sistema, o Estado contrata e remunera os serviços de advogados particulares para que estes prestem assistência jurídica aos necessitados, de forma gratuita e, desta forma, contribuam para a ampliação da quantidade de pessoas atendidas.

Pode-se dizer que, no Brasil, esse sistema corresponde à figura do advogado dativo. Por meio da nomeação de advogados particulares e posterior remuneração de seus serviços pelo poder público, o Estado-Juiz encontrou meios para equilibrar essa balança e assegurar o acesso à justiça nos locais desguarnecidos pela Defensoria Pública, ou onde o número de defensores está aquém da demanda local. Amaral (2018, p. 970) observa que a “ausência da Defensoria em mais da metade do território brasileiro, resulta em uma grande dependência” da prestação jurídica da advocacia dativa. Todavia, o autor argumenta que

Embora o advogado dativo possa exercer individualmente a defesa de certo direito, a ausência da Defensoria enquanto instituição, que promoveria assistência jurídica também extraprocessual, consciência de direitos e deveres, e defesa de direitos transindividuais, representa grande perda para a população pobre das comarcas em que é omissa. (AMARAL, 2018, p. 970-971).

Em que pese a atuação da Defensoria Pública sob a perspectiva de gênero, “a defesa dos interesses individuais e coletivos (...) da mulher vítima de violência doméstica e familiar” está prevista no inciso XI, artigo 4º, da Lei Complementar 80/1994, no rol das funções institucionais da Defensoria Pública, do mesmo modo que a defesa de “outros grupos sociais vulneráveis que mereçam proteção especial do Estado” (BRASIL, 1994).

Ana Cristina Barreto (2007, p. 7) ressalta o importante papel desempenhado por este órgão em cumprimento às suas funções institucionais, consoante o disposto no artigo supracitado, sobretudo sob os aspectos da “promoção de direitos e acesso à justiça (...) à mulher

---

<sup>12</sup> Artigo 98, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

em situação de violência doméstica e familiar”. A Defensoria Pública proporciona à mulher, vítima dessa modalidade de agressão, “toda a orientação e acompanhamento necessários ao exercício de seus direitos a uma vida digna, livre, justa, igualitária e sem violência” (BARRETO, 2007, p. 7).

Em resposta ao artigo 4º, inciso III, da referida lei complementar, *ipsis litteris*: “promover a difusão e a conscientização dos direitos humanos, da cidadania e do ordenamento jurídico”, a Defensoria Pública de Minas Gerais (DPMG) disponibiliza à sociedade, gratuitamente pelos meios digitais, diversas cartilhas educativas acerca da proteção e defesa da mulher a respeito da violência doméstica e familiar<sup>13</sup>.

Entretanto, embora a Defensoria Pública desempenhe um trabalho fundamental em termos de defesa dos direitos das mulheres em matéria de violência doméstica e familiar, pode ser notado, em termos empíricos, um hiato na atuação do Órgão na seara trabalhista. Essa lacuna está frontalmente em oposição ao texto legal do artigo 14 da Lei Complementar n.º 80/1994, que “organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados” (BRASIL, 1994).

Conforme a redação do referido preceito, “A Defensoria Pública da União atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, **do Trabalho**, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União” (BRASIL, 1994, grifo nosso). Todavia, em 08 de janeiro de 2007, foi editada a Portaria n.º 001 da Defensoria Pública da União que contraria a prescrição legal do mencionado artigo 14 e, deste modo, abandona à própria sorte o cidadão hipossuficiente que necessita da defesa de seus direitos na Justiça do Trabalho.

Tal portaria apresenta, em seu texto preliminar, as disposições relativas à “prestação de assistência jurídica integral e gratuita em todas as matérias no âmbito da Justiça Federal pela Defensoria Pública da União, nas localidades em que já haja Unidade da Instituição instalada”. Todavia, logo em seguida, o órgão justifica sua desoneração em relação aos litígios trabalhistas

---

<sup>13</sup> Alguns exemplos de cartilhas educativas da DPMG e suas respectivas fontes:

BRASIL, Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais. **Direitos da Mulher**. Disponível em:

<<https://bd.tjmg.jus.br/jspui/bitstream/tjmg/9676/1/Direitos%20da%20mulher.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL, Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais. **Educando para a Não Violência**: igualdade entre os gêneros. Disponível em: <<https://bd.tjmg.jus.br/jspui/bitstream/tjmg/9675/1/Educando%20para%20a%20n%C3%A3o%20viol%C3%Aancia%20.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2023.

BRASIL, Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais. **Violência contra a Mulher**. Disponível em:

<<https://bd.tjmg.jus.br/jspui/bitstream/tjmg/9678/1/Viol%C3%Aancia%20contra%20a%20mulher.%20S%C3%A3o%20Jer%C3%B4nimo.pdf>>. Acesso em 25 fev. 2023.

ao atribuir essa função aos sindicatos, tal como redigido: “CONSIDERANDO que a Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970, estabelece em seu art. 14 que aos sindicatos impõe-se à obrigação de prestar assistência jurídica em matéria trabalhista” (BRASIL, 2007).

Posteriormente, os artigos 3º e 4º dispõem sobre a possibilidade de atuação da Defensoria Pública em litígios trabalhistas, prioritariamente aos trabalhadores carentes, que não sejam sindicalizados. No entanto, já deixa claro o modo de agir após a recusa ao atendimento às demandas no âmbito da Justiça do Trabalho, tal como está escrito:

Art. 3º. A atuação da Defensoria Pública da União no âmbito das causas trabalhistas deverá ocorrer de forma integral **nas Unidades em que isso for possível**, ou seja, no atendimento à população carente junto à Justiça do Trabalho dar-se-á **preferencialmente aos hipossuficientes não sindicalizados**.

Art. 4º. **Nos casos de impossibilidade de prestação de assistência jurídica integral e gratuita junto à Justiça do Trabalho**, deverá o Defensor Público informar ao requerente a impossibilidade do deferimento da assistência jurídica em razão da falta de estrutura da Defensoria Pública no prazo de cinco dias contados da data do atendimento inicial (BRASIL, 2007, grifos nossos).

Diante dessa recusa velada da Defensoria Pública, os trabalhadores de baixa renda que, cultural e habitualmente não são sindicalizados, encontram-se excluídos do acesso à justiça no Brasil. Não podem, sequer, contar com uma orientação jurídica gratuita a respeito de seus direitos trabalhistas, de modo que, pode ser afirmado que permanecem às margens das disposições constitucionais do artigo 5º, inciso LXXIV (em termos de assistência jurídica integral); e do artigo 134 (acerca das atribuições da Defensoria Pública, de orientação jurídica e defesa de direitos individuais e coletivos de pessoas hipossuficientes).

Neste estrato de marginalizados da justiça, em decorrência do abandono da Defensoria Pública, encontram-se as trabalhadoras que, além do histórico de violências domésticas familiares, são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente do trabalho, além das inúmeras situações de desigualdades de gênero já assinaladas.

Resta, a esse contingente de pessoas, ignoradas por alguns setores do Sistema de Justiça Brasileiro, a assistência jurídica dos sindicatos, para aquelas que são sindicalizadas; ou *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, conforme a previsão do artigo 791, da CLT: “Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final” (BRASIL, 1943).

Em outras palavras, ao procurar, por si mesmas o acesso à justiça trabalhista, além da dificuldade de compreensão de termos técnicos, próprios da linguagem jurídica, e da ignorância acerca do desenvolvimento processual, as trabalhadoras enfrentam a assessoria jurídica

especializada, na figura do advogado, que representa os interesses do empregador. O resultado desse desequilíbrio na relação processual é, comumente, a sucumbência da trabalhadora.

Ocorre que, essa derrota não representa somente a perda dos direitos pleiteados. Após as alterações na CLT, advindas da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a parte vencida no processo, ainda que esteja litigando sob a gratuidade de justiça, deverá pagar os honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora. Esses valores serão fixados pelo juiz, conforme as disposições do artigo 791-A, *caput*, e parágrafo 4º:

Art. 791-A. **Ao advogado**, ainda que atue em causa própria, **serão devidos honorários de sucumbência**, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 4º. **Vencido o beneficiário da justiça gratuita**, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (BRASIL, 2017, grifos nossos).

Ademais, com a vigência da Reforma Trabalhista, além do ônus da sucumbência há o risco – sobretudo para os hipossuficientes de recursos financeiros e de conhecimentos jurídicos – de ressarcimento à Justiça do Trabalho em decorrência da responsabilização por dano processual figurado pela litigância de má-fé, nos termos dos artigos seguintes:

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso. (BRASIL, 2017).

Em situação análoga às sinalizadas encontram-se as trabalhadoras que buscam orientação e defesa jurídica por intermédio dos sindicatos. Consoante o texto legal da CLT, há previsão para a assessoria jurídica aos empregados pelos sindicatos, nos seguintes termos:

Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos:

(...)

II - Sindicatos de empregados:

a) assistência jurídica; (BRASIL, 1976).

No entanto, em decorrência das alterações normativas provenientes da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical deixou de ser compulsória e, além do mais, para que seja efetuado o desconto em folha de pagamento, pelo empregador, é preciso a prévia e expressa autorização do empregado, conforme pode ser conferido a seguir:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical **dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos** (BRASIL, 2017, grifos nossos).

Conforme pôde ser notado, a Reforma Trabalhista representa o desestímulo à sindicalização no Brasil, considerando que, em decorrência das alterações normativas, o desconto compulsório referente à contribuição sindical na folha de pagamento foi revogado. Portanto, o trabalhador, por si mesmo, raramente irá expressar seu interesse em permitir o desconto na folha de pagamento para esta finalidade.

Ademais, o incentivo à filiação sindical no Brasil é débil e ineficaz em decorrência da falta de conhecimento acerca da importância da sindicalização e, até mesmo pela herança cultural da ditadura militar – de repressão à manifestação popular. A Reforma Trabalhista avoluma esse legado histórico por caracterizar-se como uma “ofensiva neoliberal”, nas palavras de Giovana Labigalini Martins (2021), e por representar “o agravamento da exploração da força de trabalho.” A autora destaca ainda o “impacto na vida da trabalhadora enquanto indivíduo, mas também enquanto ser coletivo, com o esvaziamento do poder combativo esperado das entidades sindicais de base” (MARTINS, G., 2021, p. 142).

Há, entretanto, outros impasses. Conforme o entendimento de Thiago Melosi Sória (2011), a trabalhadora, ao perceber violação de seus direitos trabalhistas, habitualmente não demandará ação na justiça contra seu empregador durante o vínculo empregatício. Ocorre que, ao encerrar o contrato de trabalho, simultaneamente, sua associação ao sindicato se extinguirá, assim como a possibilidade de orientação ou representação judicial por esse órgão.

Conforme o entendimento de Sória acerca dos textos legais, “o sindicato tem o dever de atender apenas o trabalhador que na época do atendimento pertence à categoria profissional que representa”. Neste sentido, o autor defende a permanência da assistência do sindicato ao trabalhador após o término do vínculo empregatício, “desde que a demanda se relacione ao antigo posto ocupado, quando a categoria do autor era a representada por esse sindicato” (SÓRIA, 2011, p. 69).

Todavia, a Lei nº 5.584 de 1970 em nenhum dispositivo estabelece que somente os sindicatos deverão prestar a assistência judiciária aos trabalhadores e, sobretudo, aos desempregados que são os que, majoritariamente, procuram ajuda para resolver controvérsias trabalhistas após o fim do vínculo.

Conforme a redação do artigo 17 da Lei nº 5.584 de 1970, nas comarcas onde “não existir Sindicato da categoria profissional do trabalhador, é atribuído aos Promotores Públicos ou Defensores Públicos o encargo de prestar assistência judiciária prevista nesta lei” (BRASIL, 1970). Ademais, o artigo supracitado está em consonância com o artigo 14 da Lei Complementar 80/1994, que dispõe sobre a atuação da Defensoria Pública perante a Justiça do Trabalho, bem como com o princípio constitucional de acesso à justiça, nos termos do inciso XXXV, do artigo 5º da Carta Maior.

Nota-se, ante o exposto, que não é necessário aprofundar demasiadamente nessa temática para perceber quão imensuráveis são as barreiras existentes para o acesso à justiça trabalhista, no Brasil, para os cidadãos mais pobres, especialmente para as pessoas que mais demandam a solução de seus litígios: as mulheres – em decorrência dos prejuízos que recaem sobre elas relativos às desigualdades de gênero em todos os campos sociais.

Ao apontar a importante tarefa exercida pela Justiça do Trabalho em termos de “ampliação quantitativa e qualitativa da prestação jurisdicional”, a Ministra Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (2021, p. 20), concorda que “só é possível falar em pleno acesso à Justiça a todos os indivíduos que habitam o país a partir do momento em que se garante que todos tenham defesa técnica para atuar perante o Poder Judiciário”, sem que isso possa comprometer sua subsistência.

No tópico subsequente serão abordadas as formas de atuação do Ministério Público do Trabalho para a defesa da mulher trabalhadora e os mecanismos utilizados pelo Órgão para a mitigação das desigualdades de gênero. Para melhor compreensão das atribuições do MPT, serão explanadas as valiosas contribuições de uma entrevistada. Ela é procuradora do Ministério Público do Trabalho, com atuação regional no Estado de Minas Gerais. Em razão do sigilo e privacidade, justificado anteriormente, a entrevistada será referida pelo pseudônimo de Dra. Elisângela.

De acordo com a autoridade entrevistada, há diferenças em termos do alcance da atuação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público. A Justiça do Trabalho analisa demandas individuais da trabalhadora, como o salário, jornada, verbas rescisórias, horas extras e outras questões relacionadas ao contrato de trabalho. Por seu turno, o MPT ocupa-se de questões mormente do ponto de vista coletivo. As mulheres trazem situações relacionadas aos direitos

individuais homogêneos, difusos e coletivos. Ademais, quando as mulheres buscam o auxílio desses órgãos institucionais para a defesa de seus direitos, trazem consigo seus signos transversais em termos de classe, raça e gênero.

### 2.3 Ministério Público do Trabalho: formas e mecanismos de atuação do órgão para a mitigação das desigualdades de gênero

O Ministério Público (MP) é uma instituição estatal, porém não governamental. É, portanto, independente dos poderes constituídos no Brasil. Sua origem decorre das “transformações promovidas pelo governo provisório após a Proclamação da República”, na última década do século XIX. O *Parquet*<sup>14</sup> é reconhecido como uma “instituição necessária em toda a organização democrática” por Manuel Ferraz de Campos Sales, Ministro da Justiça desse período inaugural da República brasileira (SALES, 1890, n.p. apud MAPA, 2018, n.p.).

Nos termos do artigo 127 da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público é uma “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (BRASIL, 1988).

Conforme os ensinamentos de Fábio Kerche (2007, p. 259) anterior à Constituição Federal de 1988, o Ministério Público “era uma instituição ligada ao Poder Executivo, como é o modelo na maioria das democracias consolidadas”. No entanto, embora a CF/1988 represente um marco em termos de cidadania no Brasil e tenha garantido a autonomia a este Órgão, não desvinculou por completo o MP dos poderes constituídos, visto que a indicação e a destituição do procurador-geral da República ocorre por nomeação do presidente da República, conforme o disposto no artigo 128, parágrafos 1º e 2º da Carta Constitucional (BRASIL, 1988).

Kerche observa ainda que o campo de atuação do Ministério Público é extenso, “De um crime passional ao desvio de dinheiro por parte de um burocrata, passando pela poluição de um

---

<sup>14</sup> Parquet: expressão de origem francesa, usualmente empregada nos meios jurídicos para designar a Instituição Ministério Público, utilizada como sinônimo. Fonte: TSE: TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **Aula 1 - Termos estrangeiros - Parquet - Custos legis**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/institucional/acervo/eleitor-eleicoes-area-juridica/voce-e-direito/analisar/termos-estrangeiros-1/aula-1-termos-estrangeiros-parquet-custos-legis>. Acesso em: 11 jan. 2023.

rio ou pelo direito de um político se candidatar em uma eleição, quase todos os assuntos podem ser judicializados pela instituição” (KERCHE, 2007, p. 260).

Ao contrário do Poder Judiciário, que se norteia pelo “princípio da inércia” e, portanto, precisa ser provocado para agir, “o Ministério Público tem como dever a busca efetiva de situações nas quais a ordem jurídica, o regime democrático ou os interesses sociais e individuais indisponíveis estejam sendo violados” (MELO, 2014, p. 13). Nesses casos o MP deverá agir de ofício, por meio judicial ou extrajudicial.

Para maximizar a abrangência temática do MP a Constituição Federal de 1988 ampliou sua área de atuação, abarcando o Ministério Público da União (MPU) e o Ministério Público dos Estados (MPE). Nos termos do artigo 128, inciso I, da CF/1988 o MPU compreende: a) o Ministério Público Federal, b) o Ministério Público do Trabalho – tema nuclear deste tópico, c) o Ministério Público Militar e, d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Com base nos estudos de Carelli (2011), o Ministério Público do Trabalho (MPT) atua na defesa da cidadania e dos direitos sociais e indisponíveis da sociedade na seara trabalhista, sendo, portanto, indispensável para a manutenção e o fortalecimento da democracia. Dentre suas atribuições está a representação funcional dos trabalhadores sob as lentes da tutela dos direitos fundamentais do trabalho e da defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. Suas formas de atuação estão conectadas aos esforços internacionais para a valorização e garantia dos direitos humanos.

Sob o prisma de gênero na seara laboral foi indagado à procuradora do Ministério Público do Trabalho, no momento da entrevista, sobre os mecanismos de atuação do MPT para a proteção da mulher trabalhadora. A entrevistada esclareceu que existem duas possibilidades para a atuação do órgão: judicial ou extrajudicial. Na modalidade judicial, o MPT poderá ajuizar uma ação perante o Poder Judiciário trabalhista. Normalmente, será a Ação Civil Pública “que vai endereçar essas questões coletivas e vai buscar, no Judiciário, uma tutela para todas as trabalhadoras que possam ser prejudicadas por condutas irregulares”.

Judicialmente, o MPT pode figurar como órgão interveniente, com a atribuição de agir como fiscal da ordem jurídica nos processos trabalhistas que já estão em trâmites. Nos processos que envolvem outras pessoas – menores ou vulneráveis, por exemplo – atuará de modo a fornecer pareceres, “ou intervindo, quando trata de questões de interesse público. Todavia, sua atuação prioritária é como órgão agente”, observou.

Na modalidade extrajudicial atua, de forma direta, como órgão investigador. O MPT promove investigação de natureza coletiva e, por meio deste mecanismo pode, por exemplo, firmar o Termo de Ajuste de Conduta (TAC). O TAC é o instrumento primordial do órgão para

solução das questões no âmbito extrajudicial. Mediante este dispositivo é firmado, pelo empregador, o compromisso de se abster de praticar condutas irregulares, sob pena de multa. A entrevistada observou, no entanto, que, caso haja o descumprimento do termo ajustado e recusa ao pagamento da multa, esta se transforma em um título executivo e poderá ser cobrado judicialmente, equiparando-se a uma sentença propriamente.

Além de agir como órgão repressor (ou na prevenção) de irregularidades através das investigações, a procuradora entrevistada ressalta que o órgão possui uma atuação como articulador social. O MPT promove articulação com diversos órgãos parceiros para a conscientização de empregadores e da população, de modo geral, por meio de fóruns, debates e eventos públicos com a finalidade de transformar a sociedade e, conseqüentemente, proporcionar às trabalhadoras um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

O MPT tem a função de formar consciência a respeito dos temas de sua atuação prioritária como o trabalho análogo à escravidão, igualdade de oportunidade, discriminação, violência, assédio, trabalho infantil, fraudes trabalhistas, trabalho na administração pública, liberdade sindical e questões de atributos gerais da seara trabalhista, como assinatura de carteira, jornada, entre outros relativos à legislação laboral. A entrevistada salienta ainda, que, “por todos esses mecanismos, o Ministério Público pode endereçar a questão da igualdade de oportunidades e de combate às discriminações no trabalho em favor das mulheres”.

Acerca do trabalho análogo à escravidão, a procuradora do MPT, Isabella Filgueiras Gomes, publicou um artigo na internet, em 2021, a respeito da invisibilidade da exploração do trabalho escravo doméstico no Brasil. Gomes aponta que o maior contingente de vítimas dessa modalidade de trabalho são os homens, que “atingem o percentual de 94,63%” das ocorrências. As mulheres correspondem “apenas 5,37% das vítimas” (GOMES, 2021, n.p).

A membra do MPT, no entanto, não descarta a hipótese de que esse percentual possa superar as estimativas, em decorrência de subnotificação e da “ausência de análises críticas dos dados sobre a situação das mulheres”. Neste sentido, a procuradora destaca os “recentes casos de resgates de trabalhadoras domésticas escravizadas”, no Brasil, após a ação conjunta do MPT e outras instituições (GOMES, 2021, n.p.). Esses resgates

com ampla divulgação pela mídia, vêm demonstrar que as vinculações ao preconceito de sexo e raça, o estigma e a proteção jurídica diminuta tornam o trabalho doméstico, como o trabalho rural, especialmente sujeito à violência, degradação e indignidade próprias das condições análogas à escravidão. Além disso, a frequente desconsideração do trabalho doméstico como trabalho, somada à inviolabilidade da esfera privada das famílias pode explicar, em muito, a ausência de dados estatísticos e a desconsideração de situações de

degradação doméstica como trabalho escravo contemporâneo (GOMES, 2021, n.p.)

Nas últimas décadas, ademais, tem ocorrido no Brasil a fragmentação da classe trabalhadora. Carelli (2011) atribui essa situação às influências decorrentes de fatores como a globalização da produção, a crise do capital e a estrutura legislativa nacional. Essas circunstâncias contribuíram, por fim, para a aprovação da Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017 e, conseqüentemente, para a desmotivação à sindicalização, à luta por melhores condições de trabalho e à defesa de direitos pela classe trabalhadora. Como resultado, o país vivencia o enfraquecimento dos sindicatos, prejuízos aos interesses sociais dos trabalhadores e precarização das relações trabalhistas.

Diante da debilidade dos sindicatos na defesa das trabalhadoras e dos trabalhadores frente à classe patronal, esse órgão se esforça para garantir a manutenção dos postos de trabalho em um cenário marcado pelo avanço do desemprego no Brasil durante os últimos anos da década passada. Neste sentido, conforme apregoa Carelli (2011), os sindicatos buscam o apoio do MPT para a defesa dos interesses dos trabalhadores ante o desmantelamento dos direitos trabalhistas ocorridos com a flexibilização das normas pelas reformas.

Nas lições do autor, o “Ministério Público do Trabalho (...) abraça o papel de defensor da sociedade e garantidor suplementar dos direitos dos trabalhadores, diante do Estado, dos empregadores e até mesmo dos próprios sindicatos” (CARELLI, 2011, p. 60). Esses fatores demonstram, ademais, a importância do fortalecimento do MPT para a proteção dos interesses individuais e coletivos das trabalhadoras.

Luís Antônio Camargo de Melo, Procurador-Geral do Trabalho entre os anos de 2012 a 2015, destaca a concretização “do direito de acesso à justiça no Brasil” como objetivo principal do Ministério Público do Trabalho. Seguindo nesta direção e, tendo por base a justiça social “por meio da constante defesa das relações de trabalho”, o membro do MPT assevera que o Órgão exerce uma ação de forma “multifocada e multivetorial” (MELO, 2014, p. 17).

Tendo por objetivo viabilizar a implementação dos direitos trabalhistas em alguns setores prioritários da sociedade e atuar de forma equilibrada e articulada em todas as Procuradorias Regionais do país, Melo (2014) aponta que o MPT criou oito coordenadorias nacionais temáticas com vistas a abarcar as crescentes demandas do órgão, a saber:

erradicação do trabalho escravo e degradante; erradicação do trabalho infantil e a proteção do adolescente; combate à discriminação nas relações de trabalho; defesa da saúde do trabalhador e de um meio ambiente de trabalho sadio; combate às fraudes nas relações de trabalho; combate às irregularidades

trabalhistas na Administração Pública; promoção da implementação integral da legislação trabalhista relativamente ao trabalho portuário e aquaviário e promoção da liberdade sindical (MELO, 2014, p. 17).

O artigo 3º, inciso IV da Carta Constitucional de 1988 aponta como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988). Neste sentido, Melo sublinha que a atuação do Ministério Público do Trabalho está em conformidade com o texto constitucional, visto que a “promoção da igualdade e do bem de todos” desponta como um dos princípios centrais a nortear as ações do MPT, “na medida em que o acesso à justiça não se consolida sem a garantia de uma isonomia entre todos os cidadãos” (MELO, 2014, p. 19).

Durante a entrevista, a procuradora do MPT apontou que muitas mulheres são dispensadas de suas ocupações por razões discriminatórias: seja por questões ligadas aos cuidados e responsabilidades familiares com os filhos, ou por estarem voltando de uma licença maternidade. São ainda alvos de assédio sexual e moral em razão da condição de serem mulheres e, em muitos casos, essas condutas advindas do ambiente de trabalho somam-se a agressões domésticas.

Ao ser questionada sobre as formas de contato da população com o órgão para a notificação de violação aos seus direitos laborais, sobretudo pelas trabalhadoras, a entrevistada esclareceu que as denúncias podem ser feitas pela internet, no site oficial da instituição ou no site do MPT regional. Na denúncia *on-line* a pessoa poderá se identificar, caso queira, no formulário, e detalhar todas as questões que espera que sejam objeto de investigação. É possível o atendimento presencial nas unidades da Procuradoria do Trabalho dos municípios, ou na sede das Procuradorias Regionais do Trabalho.

O MPT também recebe demandas encaminhadas por diversos órgãos e instituições, como o sindicato, quando estes recebem questões trabalhistas de abrangência coletiva e de repercussão social. As denúncias de discriminações que chegam ao MPT, comumente, “estão relacionadas ao controle do corpo, da sexualidade da mulher e da maternidade. São os óbices vividos pelas mulheres no ambiente de trabalho”, pontuou.

Acerca da proteção e defesa dessas trabalhadoras pelo MPT, a entrevistada assinalou que o órgão possui diversos projetos estratégicos e de âmbito nacional para endereçar essas questões: “há um projeto vigente, atualmente, sobre a empregabilidade de mulheres vítimas de violência”. Então, como articulador social, o Ministério Público busca “mecanismos, formas de incentivar a colocação profissional dessas mulheres que foram vítimas de violência doméstica,

violências de variados tipos, para que, então, possam ter sua independência reforçada, sua autonomia e dignidade”, ressalta.

Ademais, o MPT possui muitos grupos de trabalho que “orientam a própria atuação dos membros, internamente, para conduzir a articulação social”. Ao ser questionada sobre os desafios das mulheres, com filhos pequenos, no mercado de trabalho, a procuradora assinalou que o órgão possui um grupo de trabalho para tratar das questões inerentes ao gênero e cuidado: “Nós sabemos que o gênero vai definir, muitas vezes, não só as profissões que serão exercidas prioritariamente pelas mulheres, mas também, como as mulheres vão conseguir exercer qualquer profissão no mercado.”

A entrevistada observou que, comumente, as funções relacionadas aos cuidados das pessoas vulneráveis da família, como as crianças e os idosos são destinadas, sobretudo, às mulheres. Essas profissões são desvalorizadas e mal remuneradas. Todas essas questões, regularmente, não recebem o devido valor social. Então, “o MPT ocupa-se na conscientização acerca da valorização dessas funções e também com a superação das divisões sexuais no trabalho”.

Para as mulheres, os desafios laborais são constantes. Ocorrem em todos os momentos para as trabalhadoras que têm filhos pequenos. Conforme apontado pela entrevistada, “essa questão do cuidado, que é bastante amplificada nesta fase de vida da criança, prejudica a inserção da mulher no mercado de trabalho já na fase da contratação, por ser objeto de discriminação”.

No curso do contrato de trabalho, o cuidado indeclinável com crianças pequenas mitiga as promoções e ascensões na carreira. Nos dias atuais, a flexibilidade para viagens ou a uma jornada extra no trabalho diário são cada vez mais exigidas e, a indisponibilidade das trabalhadoras, com filhos pequenos, a essas imposições podem motivar uma dispensa discriminatória. Portanto, nas palavras da entrevistada, “é preciso formar consciência sobre a repartição das responsabilidades familiares”.

O MP, por meio da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) disponibiliza, na internet, cursos, videoaulas, palestras entre outros, com acesso gratuito, com o propósito de conscientizar a população sobre diversos assuntos<sup>15</sup> de interesse social. No

---

<sup>15</sup> Dentre os assuntos abordados relativos às mulheres constam, entre outros: Trabalho escravo doméstico; A atuação do MP na proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar - Módulo I: atuação preventiva; A atuação do Ministério Público perante a violência doméstica e familiar contra a mulher - Módulo II: atuação criminal; Atuação dos profissionais da rede de acolhimento e atendimento social das vítimas de trabalho escravo; Teoria e prática para prevenção e enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e da discriminação. Estes e outros temas podem ser acessados no site da instituição:

âmbito de questões trabalhistas e gênero estão disponíveis conteúdos relativos ao trabalho doméstico análogo à escravidão e ao enfrentamento à discriminação, ao assédio moral e sexual, por exemplo. “O objetivo é reforçar o compromisso da instituição em promover a universalização do conhecimento e disseminar conteúdo de qualidade e acessível para todos” (BRASIL; ESMPU, 2016-2023).

A procuradora esclareceu que a atuação do MPT para atenuar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho pode ocorrer ainda por meio dos projetos nacionais, como articulador social, em parceria com diversos órgãos, por intermédio de iniciativas e políticas públicas nesse sentido. Pode advir também na forma tradicional de atuação do órgão, através dos procedimentos investigativos, da celebração de acordos com os empregadores através de termos de ajustes de conduta, na proposição de ações trabalhistas no judiciário, entre outras. Ademais, “todas as formas de atuação do MPT podem ser direcionadas à mitigação das desigualdades de gênero, visto ser este um dos nossos temas prioritários”.

O combate à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades, do mesmo modo, são temas prioritários. “Nós temos uma coordenadoria que trata desses assuntos: a Coordigualdade – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho”, esclareceu a procuradora.

Nas lições de Melo (2014, p. 19) essa Coordenadoria tem por finalidade o “combate à discriminação nas relações trabalhistas, seja na admissão para o emprego, no curso do contrato ou na demissão, além da promoção de igualdade de oportunidades, a fim de resguardar o pleno exercício da cidadania”. Faz-se necessário, antes de prosseguir, entender o histórico da Coordigualdade.

A Subprocuradora-Geral do Trabalho e Coordenadora da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação da Procuradoria-Geral do Trabalho, Maria Aparecida Gugel, aponta que a gênese da Coordigualdade é resultado de “ações coordenadas e eventos nacionais e internacionais que induziram iniciativas e atuações investigatórias no campo da discriminação nas relações de trabalho e da igualdade de tratamento” (GUGEL, 2018, p. 13).

Os primeiros fóruns de discussões surgiram, no plano internacional, a partir de 1995, com a finalidade de mobilizar atores sociais a encontrar meios de implementar a Convenção n°

111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho). A referida Convenção tinha por objetivo proporcionar o “acesso e permanência do trabalhador negro no mundo do trabalho, de igualdade nas relações de trabalho da mulher e da pessoa com deficiência” (GUGEL, 2018, p. 13).

Em consonância com os propósitos da Convenção nº 111 da OIT, o Ministério Público do Trabalho “passou a receber denúncias de discriminação no trabalho de diferentes fontes” após celebrar, em 1999, o “Protocolo de Cooperação com a Secretaria de Direitos Humanos (SEDH) com vistas à proteção dos direitos do trabalhador contra a discriminação no emprego e na ocupação” (GUGEL, 2018, p. 13).

A partir desse ano, o MPT percebeu a necessidade de trabalhar a formação de seus membros com vistas a implementar também “as convenções da ONU sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial e Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher.” O ponto de partida para a atuação do órgão, em todo o território nacional, foram os anúncios publicitários de vagas de trabalho “que continham discriminação de gênero, idade, aparência (cor)” do candidato ao emprego (GUGEL, 2018, p. 14).

A autora aponta a atuação do órgão em defesa dos direitos trabalhistas e da dignidade das mulheres em diversos estados brasileiros, com destaque para parcerias com outros órgãos e instituições. No Rio de Janeiro, por exemplo, Gugel cita a cooperação do MPT com os “Conselhos Estadual e Municipal de Direitos da Mulher”. O convênio firmado entre essas instituições teve como meta a realização de “ações conjuntas na conscientização do direito igual da mulher ao trabalho e ao progresso profissional; inibição de revistas íntimas; direitos da mulher grávida, dentre outros. (GUGEL, 2018, p. 14-15).

Ainda sobre os anúncios publicitários de emprego, na Bahia e na Paraíba, o órgão “instaurou dezesseis inquéritos civis” para apuração de irregularidades. Após os resultados das investigações, o MPT “firmou termos de ajustamento de conduta com empresas jornalísticas, de assessoria em direitos humanos e o próprio sistema nacional de emprego (Relatório Atividades – 2001/2002, p. 105” (GUGEL, 2018, p. 15).

A autora aponta parcerias firmadas, no ano 2000, entre o MPT e diversos órgãos governamentais, jurídicos e instituições nacionais para atuações conjuntas em todo o território, com a finalidade de promover a formação de membros, envolver a sociedade e tornar conhecida a existência e as atribuições do Ministério Público do Trabalho. Dentre as atuações conjuntas, merece evidência a “Oficina Discriminação nas Relações de Trabalho, com escopo na discriminação do trabalhador, especialmente a mulher, portador do vírus HIV e DST” (GUGEL, 2018, p. 15).

Gugel (2018, p. 15) destaca também o compromisso firmado, nesse período, pelas Procuradorias Regionais do Trabalho de São Paulo e Minas Gerais, “para a formação de uma rede entre os órgãos com atribuição para o recebimento e acompanhamento de denúncias (Relatório de Atividades - 2001/2002, fls. 7-11).”

Ainda em 2001, ocorreu uma reunião entre o “MPT e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) para um colóquio com a comunidade jurídica em torno da igualdade de tratamento e das ações afirmativas.” Conforme os apontamentos da autora, a efetividade das leis brasileiras para a “promoção da igualdade de oportunidades de trabalho” e a “discriminação” nortearam as reflexões (GUGEL, 2018, p. 16-17).

A soma dessa união de esforços e ações coordenadas em todo o país favoreceu e resultou na criação, em 2002, da Coordenadoria Nacional de Igualdade de Oportunidades e Combate a todas as formas de Discriminação, a Coordigualdade. Nos dizeres de Gugel (2018, p. 20), essa Coordenadoria tem por atribuição “estabelecer estratégias nacionais e regionais no combate a todas as formas de discriminação e cumprimento das leis nacionais e tratados internacionais, ratificados pelo Brasil.”

Em matéria de igualdade de gênero relativa à remuneração, a autora sublinha que “é fundamental promover de forma ativa (O MPT é ainda tímido nessa ação) a implementação da Convenção nº 100/OIT (1951) sobre Salário Igual para Trabalho de Igual Valor entre o Homem e a Mulher”. Do mesmo modo, destaca a necessidade de análise e aprovação pelo Estado brasileiro da Convenção nº 156/1981 da OIT, que trata da “Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares” (GUGEL, 2018, p. 22).

Ambas as convenções têm por fundamento a Constituição Federal de 1988 que prescreve, no artigo 5º, *caput*, e inciso I, a igualdade em direitos e obrigações aos homens e às mulheres e veda distinções de tratamento a ambos. Ademais, o artigo 226 da Carta Constitucional assegura “especial proteção do Estado” à família e reforça, no 5º parágrafo, que “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal” devem ser “exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (BRASIL, 1988). Gugel (2018) sublinha, por fim, alguns fundamentos que potencializam a necessidade de aprovação, pelo Presidente da República, e implementação da Convenção nº. 156 da OIT:

Essa convenção, (...) precisa ser formalmente ratificada para responsabilizar o estado brasileiro frente à comunidade internacional, além de servir como indutor de mudanças (defendidas pelo atual movimento feminista) no âmbito

das famílias, relacionadas ao efetivo compartilhamento de tarefas domésticas e cuidados com os filhos e idosos (GUGEL, 2018, p. 22).

Para complementar, cumpre destacar a fundamental atuação do MPT, enquanto articulador social, não somente em promover a implementação dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, conforme apontado em linhas pretéritas pela autora, como também em fomentar a adesão do país aos acordos e convenções dos quais o Estado brasileiro ainda se abstém.

Consoante pôde ser apreendido até o momento a sociedade brasileira tem avançado, embora a passos lentos, para a promoção da igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres no mercado de trabalho. Todavia, há ainda muito a ser conquistado, conscientizado e penalizado em termos de discriminação de gênero, em todos os campos de atuação da mulher, no Brasil.

## **CAPÍTULO 3 – REPRESENTATIVIDADE FEMININA: A PRESENÇA DAS MULHERES NOS ESPAÇOS PÚBLICOS DE PODER E DECISÃO**

### **3.1 Participação política das mulheres na sociedade**

Após ultrapassar um longo período de confinamento nos espaços restritos de seus lares, as mulheres do século XX adquiriram alguns direitos, dentre eles a presença e participação nos espaços públicos. Todavia essas conquistas somente foram possíveis em decorrência das lutas constantes dos movimentos feministas. Hodiernamente, as mulheres do século XXI podem usufruir desses avanços e se movimentarem, ainda com bastantes limitações, por esses ambientes que, outrora, eram reservados aos homens.

Norberto Bobbio observa, entretanto, que os direitos adquiridos não são definitivos, pelo contrário, eles se transformam conforme a evolução da sociedade. Acerca destas mudanças, Bobbio (2004, p. 20) assevera que “os direitos ditos humanos são o produto não da natureza, mas da civilização humana; enquanto direitos históricos, eles são mutáveis, ou seja, suscetíveis de transformação e de ampliação”. Pode-se, neste sentido, sustentar a possibilidade de retrocessos, conforme havidos no decurso da história brasileira e em períodos bem recentes: no campo jurídico, como a reforma trabalhista; e, no campo político, devido aos governos autoritários e antidemocráticos.

Antes de prosseguir no estudo dos desdobramentos do ativismo social das mulheres, se faz necessário compreender alguns conceitos. Em princípio, Cristina Almeida Cunha Filgueiras aponta que “o substantivo participação pode significar participar de modo ativo ou apenas tomar parte, isto é, estar presente, porém sem uma atitude de maior envolvimento”, ou seja, participar como um espectador. Entretanto, a autora observa que, em termos teóricos e empíricos, “as definições de participação não são unívocas” (FILGUEIRAS, 2018, p. 649).

Segundo Maria da Glória Gohn “dependendo da época e da conjuntura histórica”, a palavra participação “aparece associada a outros termos como democracia, representação, direitos, organização, conscientização, cidadania, solidariedade, exclusão etc.” (GOHN, 2019, p. 64). Do mesmo modo, o significado de “participação popular” também é amplo, conforme pode ser notado:

Em uma primeira acepção (...) trata-se da participação dos cidadãos, reconhecidos como aqueles indivíduos que mantêm relação de direitos e

deveres para com o Estado em um território estabelecido e com uma autoridade nacional definida. Em uma segunda acepção, participação popular refere-se aos espaços e às formas como os segmentos mais carentes e com menos vantagens nas relações sociais se mobilizam para compensar vários tipos de desigualdade (FILGUEIRAS, 2018, p. 650).

Nesta mesma linha de pensamento, Gohn (2019, p. 67) destaca a importância da participação para o fortalecimento da sociedade civil. Segundo a autora, o propósito da participação é construir “caminhos que apontem para uma nova realidade social, sem injustiças, exclusões, desigualdades, discriminações.” Neste sentido, a participação das mulheres na sociedade traz um olhar diferenciado e diverso, visto que são variadas também as realidades em que estão inseridas.

A participação das mulheres na esfera pública pode ocorrer de forma isolada e individual ou coletiva. O ativismo feminino está presente nas associações comunitárias, igrejas, pastorais, sindicatos, partidos políticos, movimentos sociais, entidades de classe, entre outros. Gohn (2019, p. 67) sublinha que “uma gama variada de experiências associativas é considerada relevante no processo participativo”.

Ademais, segundo a autora, a pluralidade é perceptível também “em termos de classes, camadas sociais e perfis político-ideológicos” (GOHN, 2019, p. 67). Cristina Filgueiras corrobora os apontamentos de Gohn ao observar que a diversidade de formas de participação popular é imprescindível em “um sistema democrático, sendo contraditório existir democracia sem participação” (FILGUEIRAS, 2018, p. 651).

Para contribuir na compreensão sobre a participação voluntária na sociedade, duas mulheres corroboram esta análise por meio de suas respostas às entrevistas. Ambas estão engajadas em pastorais da Igreja Católica, em movimentos sociais e partidos políticos. A atuação de Teresa (nome fictício), a primeira entrevistada, perpassa as seguintes organizações: Pastoral Afro-Brasileira; Fórum Mineiro de Entidades Negras; Instituto Universo Cidadão; Comissão de Mulheres da Arquidiocese de Mariana; Rede de Saberes dos Povos Quilombolas; Centro de Tecnologias Alternativas e a Escola Nacional de Energia Popular - ENEP.

Por sua vez, Alessandra (nome fictício), a segunda entrevistada possui atuações no Movimento de Promoção da Igualdade; Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial (na cidade mineira de Conselheiro Lafaiete); Pastoral Afro-Brasileira; Núcleo de Assistentes Sociais do Alto Paraopeba e Fórum Mineiro de Entidades Negras.

Teresa apontou que as motivações para seu ativismo – que se concentra no território da Zona da Mata Mineira – perpassam os anseios pela igualdade racial; pelo acesso dos povos quilombolas às políticas públicas; defesa da educação popular do campo e da cidade; fim da

violência e feminicídio contra as mulheres; fim do extermínio da juventude; defesa da agricultura familiar e da agroecologia; e por uma política do bem comum, em defesa da vida e da justiça. Em suas palavras,

Participar é questão de consciência de que sozinhas não conseguiremos mudar a realidade. É preciso somar forças com os/as iguais. Essa inquietação de querer transformar o meio em que vive é o que move muitas mulheres a saírem de suas casas, sua zona de conforto, para serem protagonistas de conquistas coletivas (Teresa, líder comunitária, em entrevista).

Alessandra atuou profissionalmente como assistente social, tendo se aposentado de suas funções laborais há poucos anos. No momento atual sua atuação é voltada exclusivamente ao trabalho voluntário. Ao ser indagada sobre a motivação para essa atuação comunitária e coletiva, sem fins lucrativos, pelas mulheres, esclareceu que é preciso conscientizar e sensibilizar a comunidade em geral para questões sociais onde a mulher ainda é penalizada e sofre diversos tipos de violência e discriminações. A entrevistada asseverou que

a participação da mulher, sobretudo da mulher trans, nos diversos espaços sociais e partidos políticos, é imprescindível para se levantar e manter o debate sobre temáticas importantes ligadas à questão do ‘Ser Mulher’ no contexto atual, além de construir propostas de projeto de lei (que se transformem em leis vigentes para a garantia de direitos) que promovam o respeito à sua dignidade e autonomia no mundo. ‘Nada por nós sem nós’ (Alessandra, líder comunitária, em entrevista).

Em seus estudos sobre a liderança de mulheres em pastorais e comunidades católicas, a pesquisadora e doutora em sociologia, Gabriele dos Anjos (2008), também analisa as motivações para essas modalidades de participação social das mulheres. A autora observa que esse modo de atuação está correlacionado “às formas socialmente consagradas de atuação feminina no espaço público, como voluntariado em nome de problemas que dizem respeito ao altruísmo e à moral” (ANJOS, 2008, p. 511). Neste sentido, a primeira entrevistada sublinha a importância da atuação das mulheres em movimentos sociais

Destaca-se nas mulheres a sensibilidade social, uma vontade de ver um mundo diferente, com mais amor e justiça entre as pessoas. A essa sensibilidade, soma-se a competência, a capacidade de negociação, a disponibilidade de estar a serviço, em defesa da vida. Por isso, a participação das mulheres é necessária nos espaços dos movimentos sociais e nos espaços de decisão política. Ela faz a diferença num ambiente predominantemente ocupado pelos homens (Teresa, líder comunitária, em entrevista).

Tendo em vista a ausência de interesses financeiros para o engajamento das mulheres “em comunidades e pastorais” da Igreja Católica, Gabriele dos Anjos menciona as contribuições de Gaxie (2005). Esse autor considera que a militância de mulheres, de modo voluntário, pode ser “compreendida ao se considerar que ela aporta retribuições não materiais ou simbólicas” (ANJOS, 2008, p. 512). A esse respeito, as líderes comunitárias, entrevistadas para este estudo, concordam que essas retribuições acontecem progressivamente, em forma de conquista de direitos:

A luta histórica das mulheres e do movimento feminista, no decorrer dos tempos, tem resultado em grandes conquistas: tanto no aspecto legal, com a consolidação de importantes legislações que garantem direitos diversos às mulheres, seja em nível nacional, estadual e municipal; tanto no aspecto da consciência coletiva pela maior participação política; pelas estratégias de combate a todas as formas de violência; pelo acesso ao trabalho; pela igualdade salarial e tantos outros (Teresa, líder comunitária, em entrevista).

Direitos conquistados e a manutenção dos mesmos: direito ao voto, direito a não ter filhos, direito à igualdade de remuneração em profissões cujo público masculino seja maioria (Alessandra, líder comunitária, em entrevista).

Gabriele dos Anjos prossegue sua pesquisa por meio da análise da atuação de mulheres de classes populares, integrantes de pastoral e de comunidades periféricas de cidades do Rio Grande do Sul, entre os anos de 2002 e 2003. Dentre as associações estudadas, Anjos (2008, p. 514) cita a “Pastoral da Mulher Pobre” e a “Pastoral da Criança”.

Com base nos relatos de algumas mulheres entrevistadas para sua pesquisa, a autora observa que a motivação para as participantes mais pobres se relaciona à “inclusão em esferas de sociabilidade, aliada a certa possibilidade de satisfação de necessidades materiais, como a frequência a cursos de artesanato ou o recebimento de donativos”. De modo diverso, para as mulheres que ocupam os postos de lideranças, “a atividade militante está ligada à busca de satisfações morais e do reconhecimento das populações pelas quais elas atuam” (ANJOS, 2008, p. 516).

A autora aponta ainda “recompensas de caráter ‘cultural’, como o acesso a informações e universos sociais diferenciados” (ANJOS, 2008, p. 517). Essas mulheres, ao assumirem os postos de líderes comunitárias, passam a adquirir formação acerca de diversas instituições como “igreja, partidos políticos, burocracias estatais”, bem como têm acesso a pessoas de diferentes profissões como advogados, psicólogos e médicos. A partir desse conhecimento adquirido, bem como a mediação entre esses profissionais e as comunidades em que estão inseridas, essas

mulheres aperfeiçoam suas atuações e são reconhecidas como “líderes comunitárias” (ANJOS, 2008, p. 518).

Conforme as proposições da autora essas recompensas imateriais aportam, nessas mulheres de periferia, os sentidos de dignidade e valor – que somente conquistam por meio de suas militâncias comunitárias – em contraposição aos sentimentos de exclusão, escassez e insignificância a que estão acostumadas em suas vidas cotidianas, decorrentes do desprestígio de suas condições sociais (ANJOS, 2008).

Sob um olhar mais abrangente, o trabalho voluntário dessas mulheres é muito significativo para a vida dos moradores das periferias. Anjos (2008, p. 521) sublinha que “as comunidades e pastorais configuram uma estrutura de mediação de benefícios na forma de ‘convênios’, ‘parcerias’ com poderes públicos ou entidades privadas para o atendimento às populações locais”. Os benefícios, conforme os apontamentos da autora, são diversos: vão deste a implementação de “cursos profissionalizantes, ou de artesanato, alfabetização e ‘reforço escolar’,” à abertura de creches, universidades populares e distribuição de cestas básicas.

Nesta conjuntura, a autora destaca que a militância feminina nas pastorais e comunidades da Igreja “é expressa em um vocabulário polissêmico”. Esse ativismo social, baseado no trabalho voluntário, pode se expressar “como ‘ajuda’ aos ‘necessitados’”, pela distribuição de donativos; bem como “pode remeter também à política, quando o trabalho é apresentado como ‘luta’ por ‘direitos’” (ANJOS, 2008, p. 523), como nas demandas locais por calçamentos de ruas, saneamento básico, aberturas de escolas e postos de saúde. E, ainda, conforme as contribuições das líderes comunitárias entrevistadas para o presente estudo, para fomentar a conscientização da comunidade acerca de seus direitos.

Em que pese a luta por direitos, muitas vezes, essa batalha é direcionada ao mais fundamental de todos os direitos humanos: o direito à própria vida. O conceito de vida é amplo e desnecessário aprofundar sobre ele neste momento. As mulheres dão seus filhos à luz e, com a mesma intensidade do momento do parto, se entregam às lutas pela vida de seus filhos, suas próprias vidas e de suas comunidades. Silvia Federici e Luciana Benetti Marques Valio (2020) associam o ativismo feminino em defesa da vida aos cuidados com o meio ambiente e, em contraposição ao capitalismo selvagem que se estabeleceu na América Latina após os anos de 1970.

Esse modo de produção visa o lucro acima de tudo e, sobretudo, sobreposto às vidas humanas. As mulheres, “ao resistirem aos ataques causados pela expansão das relações capitalistas, criaram formas cooperativas de existência, propiciando uma visão de como seria uma sociedade não capitalista”. Elas gestam em seus ventres, em suas mentes e em suas mãos,

as transformações que a sociedade precisa. As autoras destacam que “as mulheres são as principais protagonistas nesta mudança” (FEDERICI; VALIO, 2020, p. 2).

Do mesmo modo, a pesquisadora e doutora em psicologia Camilla Veras Pessoa da Silva (2022) defende, em sua tese de doutorado, a interconexão entre “Subjetividade-corpo-terra-território”. Por meio de sua pesquisa, Camilla Silva (2022) apresenta “os impactos psicossociais e a resistência das mulheres atingidas pelo rompimento da barragem da mineração na bacia do rio Doce”, ocorrida em Mariana, Minas Gerais, no final de 2015.

Nas palavras de Simone Maria Silva (2021, p. 43), “no dia 5 de novembro de 2015 eu tive a minha história apagada, eu tive a minha comunidade arrasada”. No artigo de sua autoria, publicado em 2021, Simone Silva narra sua trajetória de vida e lutas enquanto atingida pelo rompimento da barragem em Mariana.

Federici e Valio (2020, p. 3), apontam que “por sofrerem diretamente as consequências das crises que afetam suas comunidades”, as mulheres se unem em busca de apoio mútuo, mudanças, defesa de seus direitos e inspiram outras mulheres e movimentos feministas pelo mundo. Por esses motivos e,

ao desafiar as forças destrutivas do capitalismo, do patriarcalismo e da destruição ecológica, as mulheres estão construindo novas formas de existência que rejeitam a lógica de mercado e as políticas mais recentes sobre a reprodução da vida cotidiana, canalizando o poder das relações afetivas que tradicionalmente caracterizaram a esfera doméstica na produção da solidariedade social (FEDERICI; VALIO, 2020, p. 3).

Suas lutas ressignificam os conceitos consolidados de “política”, “democratização” e “feminismo”. As autoras sublinham que “o trabalho cotidiano, social e reprodutivo” dessas mulheres transformam-se “em ação coletiva que converte os bairros em comunidades de resistência à exploração capitalista” (FEDERICI; VALIO, 2020, p. 3).

Camilla Silva (2022, p. 128) pontua que a “luta socioambiental”, no Brasil, é ampla. Diversos segmentos da sociedade atuam na defesa do meio ambiente frente à exploração econômica capitalista, como por exemplo os “movimentos indígenas e quilombolas, organizações partidárias, não governamentais, da sociedade civil, órgãos públicos, universidades, entre outros”. E, com base nos estudos de Bernadete Monteiro (2016), Camilla Silva destaca a luta organizada das mulheres quatro meses após o rompimento da barragem de rejeitos de minérios, em Mariana-MG:

no dia 08 de março de 2016, (...) cerca de 1500 mulheres organizadas no Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra ocuparam a sede da mineradora Samarco (VALE e BHP Billiton) e impediram o fluxo da extração de minério através do fechamento das estradas e trilhos de ferro em denúncia aos impactos socioambientais e as violações de direitos nas comunidades atingidas pelo rompimento da barragem (MONTEIRO, 2016 apud SILVA, C., 2022, p. 129).

Segundo Simone Silva (2021) – moradora da comunidade de Gesteira, em Barra Longa-MG e atingida pelo rompimento da barragem de Fundão, em Mariana – quando as empresas mineradoras se preparam para exercer suas atividades extrativistas em um território, anunciam à população a chegada do progresso naquele local. Anunciam o aumento exponencial de empregos e muitas melhorias na comunidade. Os moradores, por desconhecerem a realidade a que serão submetidos, se entusiasmam diante das promessas e de novas possibilidades:

Aí, a gente enquanto leigo: ê! até bate palma. Mas não sabe, né? Estamos vendendo a nossa alma pro diabo. Como se o diabo chegasse na figura de um anjo de luz e pedisse para a gente assinar um contrato com ele. E nós leigos, sem saber, a gente acaba fazendo isso. Estamos, assim, assinando a nossa sentença de expulsão do nosso território, porque é isso que acontece (SILVA, S., 2021, p. 43).

Quando há o rompimento de uma barragem de rejeitos de minério como aconteceu nas cidades mineiras de Mariana e Brumadinho, em 2015 e 2019, respectivamente, “todos, em alguma medida, são impactados pelo desastre-crime” (SILVA, C., 2022, p. 180). A autora observa que toda a comunidade e tudo o que a compõe sofre as consequências. A lama atinge os animais, as plantas, as construções e os cursos d’água. Os peixes morrem, o rio perde sua vida e se encarrega de levar os rejeitos tóxicos até o oceano, causando destruição e morte por onde passa, como aconteceu com o rio Doce ao desaguar no litoral do estado do Espírito Santo (SILVA, C., 2022).

Além das pessoas que perderam suas vidas no momento do acidente, os sobreviventes perderam suas casas, seus postos de trabalho, suas comunidades e suas histórias. A saúde dessas pessoas também foi afetada, seja pelos metais pesados contidos na lama, ou por depressão com as perdas materiais e imateriais (SILVA, C., 2022).

Em seus estudos, a autora destaca o enfrentamento e as lutas, das mulheres atingidas, por justiça. Elas “se organizam através da participação em diversos espaços de reivindicação de direitos e reparação pós crime socioambiental”. Além dos prejuízos apontados, os conflitos “entre os atingidos e as mineradoras, representadas pela Fundação Renova” têm se amplificado,

primordialmente pelas mulheres que têm sido excluídas, de forma machista, dos processos indenizatórios (SILVA, C., 2022, p. 235).

Camilla Silva (2022) aponta que o extrativismo histórico pelas mineradoras, nas terras de Minas Gerais, ocasiona uma relação de interdependência da população local por meio dos empregos gerados e pelo desenvolvimento econômico das comunidades; e, pelo poder público, pelos impostos pagos, aos municípios, por essas grandes empresas. Neste sentido, após o rompimento da barragem, as pessoas que tiveram suas casas destruídas foram levadas para a região urbana de Mariana e passaram a receber indenizações.

No entanto, ao utilizarem o cartão, referente aos benefícios recebidos, no comércio local, essas pessoas foram alcunhadas como aproveitadoras e oportunistas. As crianças, do mesmo modo, foram vítimas de *bullying* nas escolas. “Há uma hostilidade presente nas relações entre moradores do centro de Mariana e os moradores das localidades atingidas, intitulados de forma pejorativa, como ‘pés de lama’” (SILVA, C., 2022, p. 238). Ademais, a autora aponta uma inversão de significados: a mineradora, de responsável pelo crime, se tornou “vítima” por ter suas atividades interrompidas pelos atingidos e, estes, responsáveis por travar o desenvolvimento econômico da região.

Camilla Silva (2022) aponta que, antes do rompimento da barragem, as mulheres residentes nas regiões atingidas pela lama estavam inseridas em diversas modalidades de trabalhos remunerados. Atuavam como empregadas em empresas terceirizadas pela Samarco, como comerciantes, autônomas, vendedoras, ambulantes, artesãs, garimpeiras, na agricultura familiar, entre outras atividades. No momento do cadastramento para o pagamento das indenizações, a Fundação Renova não reconhecia diversas formas de trabalho feminino.

A negativa nesse reconhecimento converteu-se em consequências nefastas para as mulheres atingidas. Dentre os malefícios, a autora destaca o aumento da “dependência econômica com relação aos homens”; reforço ao estereótipo “de que o trabalho destinado às mulheres é o trabalho reprodutivo, doméstico exaustivo e invisível”; e a negação do “auxílio emergencial”, visto que elas “foram colocadas como dependentes dos maridos, reconhecidos como os chefes de família” (SILVA, C., 2022, pp. 245, 247).

A autora assevera que essa violência caracterizada pela marginalização das mulheres pela Fundação Renova, somadas às outras questões descritas em linhas pretéritas foram cruciais para a “mobilização feminina nos territórios” (SILVA, C., 2022, p. 252). Federici e Valio (2020) justificam a potência da luta socioambiental das mulheres, frente às grandes empresas extrativistas, uma vez que elas

desempenham um papel central nas lutas ecológicas por serem as mais afetadas pela desapropriação e pela degradação ambiental, por serem responsáveis pela reprodução de suas famílias. (...) Por esses motivos, as mulheres hoje em dia permanecem na linha de frente contra as corporações transnacionais de mineração e do agronegócio que invadem áreas rurais e envenenam o meio ambiente. (FEDERICI; VALIO, 2020, p. 3).

As autoras destacam a existência de “uma completa conexão entre a mercantilização da natureza e a mercantilização” do corpo feminino. Neste sentido, o engajamento das mulheres a movimentos de luta pelos seus direitos corrobora para que elas compreendam e reconheçam “que o capitalismo estimula um modelo de desenvolvimento que gera violência contra elas” (FEDERICI; VALIO, 2020, p. 4).

A narrativa de Simone Maria Silva, em seu artigo, confirma os apontamentos de Silvia Federici e Valio (2020). Simone Silva (2021) aponta que se tornou militante popular após ter perdido parentes, ter sua saúde e de sua filha fragilizadas em decorrência desse desastre-crime e ainda ver seus direitos sendo questionados e suprimidos no cadastro para reparação dos danos pela Fundação Renova. Segundo Simone Silva, que se auto define como mulher negra, moradora do morro, “Os movimentos sociais empoderam o atingido, levam o conhecimento ao atingido, dão voz ao atingido, e é isso que eu aprendi ao longo de seis anos” (SILVA, S., 2021, p. 45).

O ativismo social de Simone Silva está presente na “Comissão de Atingidos de Barra Longa e do Coletivo de Saúde dos Atingidos de Barra Longa”. Ao destacar a motivação para seu engajamento nesses movimentos, a autora relembra que “a nossa luta é de classe. A nossa luta é por sobrevivência, é por espaço, é por resistência” (SILVA, S., 2021, p. 46-47). Simone se reconhece também como protagonista e, por isso, precisava escrever e tornar pública essa história por ela mesma, enquanto sujeito e narradora:

ser sujeito da sua história é isto: é você que vai ditar as regras da sua vida, de como você se porta na sociedade, de como você quer que a sociedade te respeite, de como a sociedade te reconheça. Você luta, luta, luta, e infelizmente o preconceito é muito forte, o racismo é muito forte. Por mais que hoje eu seja empoderada, que eu seja politizada, que eu sei que sou sujeito da minha história, que eu sou sujeito das feridas invisíveis que têm dentro de mim, a sociedade vai tentar me reprimir, vai tentar silenciar a minha voz. Eu não posso aceitar isso jamais. Eu preciso gritar cada vez mais alto (SILVA, S., 2021, p. 47).

A respeito do uso da escrita para contar a sua versão da história enquanto sujeito dela, Glória Anzaldúa defende esse mecanismo como um importante meio de manifestação por

revelar a força da mulher oprimida. A autora aponta a escrita como uma forma de resistência: “Escrever é o ato mais atrevido que eu já ousei e o mais perigoso” (ANZALDÚA, 2000, p. 234).

Através de cartas às escritoras feministas do terceiro mundo, no início da década de 1980, a autora incentiva as mulheres, em especial às “mulheres de cor”, a saírem da passividade de serem referidas como objetos de estudo, para expressarem suas ideias e construírem sua própria história, pois, “uma mulher que escreve tem poder. E uma mulher com poder é temida” (ANZALDÚA, 2000, p. 234).

Por sua vez, Camilla Silva (2022) sublinha a potência dessas vozes que gritam pelo seu direito de viver, por justiça e reparação. A autora destaca as estratégias desenvolvidas e adotadas pelas grandes corporações com o intuito de enfraquecer e silenciar essas reivindicações. Ao perceber a força de mobilização e transformação social de mulheres como Simone Maria Silva, “as mineradoras recorrem a artimanhas que vão desde tentativas de aproximação, atendimento de interesses individuais, intimidação até ações que fomentam a desmobilização comunitária e assédio de lideranças locais” (SILVA, C., 2022, p. 252).

Todavia, Simone Silva afirma não dialogar com esses subterfúgios e declara sua negativa à adulteração de sua luta: “Ser sujeito da minha história é não aceitar que ninguém me silencie. É gritar cada vez mais alto, não gritar somente por mim, gritar pela sociedade oprimida, gritar pelo meu povo, principalmente pelo povo negro” (SILVA, S., 2021, p. 47).

A autora observa, ademais, que reconhecer seu papel de protagonista de sua história contribui para que ela encoraje outras mulheres a não se calarem e a assumirem também a sua missão na luta pelos seus direitos. O posicionamento de Simone Silva, em ressignificar sua luta, individual e coletiva, em benefício da coletividade converge com os propósitos de atuação das duas líderes comunitárias entrevistadas, Teresa e Alessandra, quais sejam de formar a consciência crítica e a formação da comunidade acerca de seus direitos e da importância da atuação coletiva para se alcançar a transformação social almejada.

Em consonância com esses objetivos estão os apontamentos Silvia Federici e Luciana Benetti Marques Valio (2020, p. 9): “É nas palavras de tais mulheres que se vê a possibilidade de um mundo diferente, onde o comprometimento com a justiça social e a cooperação se fundem em uma nova concepção de política que é a antítese daquela geralmente reconhecida”. Em suma, é preciso que as políticas públicas sejam elaboradas pelo povo e para o povo, conforme seus interesses e necessidades. E, a participação política das mulheres na sociedade é fundamental para agregar conhecimento, para fortalecer as lutas femininas pelo acesso à justiça em defesa de seus direitos e contra toda forma de discriminação.

### 3.2 Presença feminina em cargos de liderança no setor privado

A partir deste segundo tópico, a presença feminina na esfera pública será tratada sob o aspecto profissional e, portanto, de forma remunerada – seja por meio de salário, para as empregadas de empresas privadas ou através da atuação autônoma e empreendedora das profissionais liberais. Em continuidade à temática dos capítulos anteriores, a abordagem da situação laboral das mulheres relacionar-se-á às condicionantes da ascensão na carreira e da liderança feminina nas corporações.

A esse respeito, Catherine Marry e Sophie Pochic (2017, p. 150), em seus estudos sobre o “teto de vidro” nos setores público e privado, na França, concordam que “por toda parte, as mulheres tendem a ser designadas para funções menos prestigiosas e desaparecem ao longo da progressão para as mais altas esferas”. Esse fenômeno é designado por diversas autoras e pesquisadoras, hodiernamente, como “teto de vidro”.

Segundo Mariana Moutinho Chagas (*at al*, 2022), o teto de vidro representa os obstáculos enfrentados pelas mulheres para obterem promoções em suas carreiras e alçarem os postos mais elevados no trabalho. Em suas palavras, o teto de vidro refere-se às “barreiras advindas das desigualdades de gênero que as trabalhadoras tendem a encontrar ao se inserirem nas organizações e tendo pouca representatividade feminina em cargos de poder/decisão nesses espaços” (CHAGAS, *at al*, 2022, p. 97).

Essas barreiras podem ser múltiplas e decorrentes do ambiente familiar, como visto nos capítulos anteriores, em razão das responsabilidades domésticas e cuidados com filhos e idosos; de questões pessoais e psicológicas, devido às pressões para desenvolverem atividades além do que é estabelecido e esperado para os homens; de mobilidade, por haver limitações à disponibilidade para viagens a trabalho e, também, em decorrência dos estereótipos de gênero, que impedem que essas promoções sejam embasadas na capacidade profissional da candidata (CHAGAS, *at al*, 2022).

Embora as mulheres representem 51,1% da população brasileira, conforme demonstra a PNAD Contínua (2021)<sup>16</sup>, elas estão sub-representadas nos postos de liderança das grandes corporações. Com base em dados do IBGE (2021), Chagas (*at al*, 2022) corrobora essa estatística ao destacar que o percentual de participação dos homens em cargos de gerência ainda é muito superior à participação das mulheres. Em 2019, “cargos de gerência tanto no setor público quanto privado no Brasil, 62,6% deles eram ocupados por homens e somente 37,4% pelas mulheres” (CHAGAS, *at al*, 2022, p. 98-99).

A quarta advogada entrevistada, Dra. Mariana, ao ser questionada sobre a representatividade feminina em cargos de liderança, assevera que a sociedade brasileira, em decorrência do machismo e do patrimonialismo, “que são estruturais, compactua ainda que certos cargos não poderiam ser ocupados por mulheres, principalmente aqueles que demandam mais autoridade e poder, visto que muitos homens não aceitam ordens de mulheres”. Nesse sentido, as mulheres precisam continuar a investir na formação e especialização profissional como um meio de se destacarem em suas áreas de atuação e demonstrar sua autoridade.

Nessa linha, a partir dos resultados de sua pesquisa de mestrado, Carneiro (2018) aponta algumas estratégias e ações que podem contribuir para romper os óbices do teto de vidro nas empresas. Para as mulheres, o autor destaca iniciativas relacionadas à “educação e instrução na base familiar, mudança cultural e social e acordos com a família a respeito das responsabilidades domésticas e familiares” (CARNEIRO, 2018, p. 62).

O autor sublinha a relevância de “qualificação profissional e competência” como fatores a favorecerem a entrega de resultados satisfatórios e competitivos, embora as mulheres já venham se destacando em termos de formação escolar e capacitação técnica (CARNEIRO, 2018, p. 63). Em um sistema meritocrático, esses quesitos são basilares para se concorrer a cargos de gestão. Ademais, as mulheres devem “aproveitar-se de suas habilidades de comunicação, empatia, profissionalismo, ousadia e competência para encarar os desafios” (CARNEIRO, 2018, p. 64).

Por outro lado, o autor destaca algumas ações, apontadas por suas entrevistadas (mulheres gestoras), que as empresas podem promover para proporcionar a igualdade de gênero

---

<sup>16</sup> “Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) 2021, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. A população brasileira é composta por 48,9% de homens e 51,1% de mulheres” (IBGE, 2021). BRASIL, IBGE (2021). Conheça o Brasil – População. Quantidade de homens e mulheres. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html#:~:text=A%20popula%C3%A7%C3%A3o%20brasileira%20%C3%A9%20composta,51%2C1%25%20de%20mulheres>>. Acesso em 16 abr. 2023.

em cargos de gestão. Carneiro (2018, p. 66) sublinha, dentre elas, a estruturação de um “plano de carreira consolidado e a normatização dos critérios de promoção na empresa, com clareza e formalização das habilidades e capacidades necessárias para ascender a cargos de gestão”.

Segundo o autor, faz-se necessário implementar também “uma política de treinamento, fortalecimento e formação de talentos na empresa, no sentido de desenvolver as lideranças”. Por intermédio dessas proposições, os profissionais terão acesso a dispositivos que, ao favorecer seu desenvolvimento, refletirão no crescimento da empresa (CARNEIRO, 2018, p. 66).

Com o propósito de compreender as principais políticas adotadas pelas empresas para minimizar a desigualdade de gênero em altos postos de comando, Sirlei Moletta (*at al*, 2020) apresenta sua análise de uma pesquisa publicada, em 2017, pelo “Guia Exame de Mulheres na Liderança”, sobre a inserção e progressão das “mulheres em cargos de chefia e liderança”, nas corporações brasileiras (MOLETTA, *at al*, 2020, p. 32547-8).

Moletta (*at al*, 2020, p. 32548) observa, entretanto, que a Exame “tem o perfil de grande revista masculina de negócios”, sendo bastante lida por gestoras e gestores de grandes e médias empresas. Neste sentido, é considerada um grande veículo formador de opinião no setor econômico brasileiro, visto ser folheada pela quase totalidade dos presidentes das maiores corporações estabelecidas no país.

Tendo em vista que seus principais assinantes são os gestores do sexo masculino, as mulheres não se destacam na capa ou nas principais reportagens, vez que estão em número bem inferiores ao dos homens em cargos de liderança no mundo corporativo. Os autores observam a presença feminina na revista como modelos, ao protagonizar as publicidades de diversos produtos. E, ao considerar a falta de imparcialidade editorial da revista, suas publicações reverberam e reforçam os padrões culturais de objetificação e segregação da figura feminina (MOLETTA, *at al*, 2020).

Ao questionar a “falta de diversidade no ambiente de trabalho”, os autores apontam como resultado desse ambiente assimétrico: limitações de debates, de inovações e de “qualidade da deliberação nos processos de tomada de decisão”. Salientam, portanto, a necessidade de que as empresas revejam suas políticas organizacionais a fim de “se reinventarem para que possam atrair e reter colaboradores engajados e felizes, o que pode contribuir para o aumento da produtividade, tão desejada por todas as organizações” (MOLETTA, *at al*, 2020, p. 32551-2).

Nas grandes corporações, assim como nas pequenas e médias empresas, conforme elucidado nos capítulos anteriores, Sirlei Moletta observa uma relutância em contratar mulheres que tenham filhos. Esse fator reflete diretamente na projeção de carreira dessas mulheres: o

chamado teto de vidro. No caso em que os filhos sejam numerosos, a cautela é proporcionalmente maior também, porque “o tempo de cuidados com os mesmos costuma aumentar na mesma proporção do número de filhos” (MOLETTA, *at al*, 2020, p. 32555).

Neste sentido, a autora aponta a importância da criação de políticas, pelas empresas, que minimizem os impactos com os cuidados familiares na vida das mulheres e favoreçam um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Para tanto, argumenta que “viabilizar espaço para os cuidados com crianças pequenas nas empresas, ter políticas claras de acompanhamento da saúde dos filhos e auxílio creche podem ser decisivos” (MOLETTA, *at al*, 2020, p. 32555).

Outro ponto que merece atenção é a flexibilidade para viagens a trabalho e treinamentos para as trabalhadoras/mães: “muitas vezes a mulher abre mão daquilo que poderia ser decisivo em sua carreira, como passar um período em outro país, porque não consegue se ausentar por muito tempo sem que haja preocupação” (MOLETTA, *at al*, 2020, p. 32555). Para os trabalhadores/pais, essa situação não causa embaraços, porque entende-se que eles terão suas redes de apoio – esposas, avós e babás – para cuidar de seus filhos enquanto estão fora.

Com o propósito de minimizar esses contrassensos, Sirlei Moletta cita iniciativas de empresas como a Coca-Cola que, ao perceber a diminuta presença de mulheres em seus quadros de gestores, adota uma política de benefícios que possibilita a essas profissionais de levarem consigo, para as viagens a trabalho ou treinamento, seus filhos e também alguém que possa auxiliá-las nos cuidados, como babás ou familiares. Caso esta estratégia não seja viável para a família, essas mulheres gestoras poderão optar em retornar da viagem aos finais de semana. A mesma medida é facultada também aos homens (MOLETTA, *at al*, 2020).

Esses autores concluem que a presença de mulheres em cargos de alta gestão é mais comum nas pequenas e médias empresas brasileiras. Nas grandes corporações nacionais o número de mulheres em cargos estratégicos ainda é ínfimo. Todavia as políticas de equidade de gênero estão mais visíveis nessas grandes empresas (MOLETTA, *at al*, 2020).

À vista deste contexto, o resultado da citada pesquisa poderá corroborar para a transformação gradual da cultura das principais organizações acerca da importância do papel da mulher em postos de decisão nas grandes empresas. Os autores observam que as mulheres figuram como as principais consumidoras ou influenciadoras ao consumo de diversas marcas de produtos (MOLETTA, *at al*, 2020).

A esse respeito, Dra. Mariana, quarta advogada entrevistada, destaca ser extremamente importante a representatividade feminina nos postos estratégicos, de decisão, “para que as mulheres possam ser ouvidas e atendidas em suas demandas, por haver pessoas iguais a ela”.

Por seu turno, Sirlei Moletta (*at al*, 2020) observa que a mudança da mentalidade nas grandes corporações econômicas, por sua vez, poderá influenciar todo o setor produtivo do país.

O sítio eletrônico da Exame publicou, em outubro de 2021, uma reportagem de Marina Filippe com o resultado de “Pesquisa Great Place to Work” acerca das “melhores empresas para mulheres trabalharem” em 2021<sup>17</sup>. A matéria apresenta um quadro comparativo, dos anos 2017 e 2021, das mulheres em cargos de liderança no Brasil, conforme pode ser observado na tabela a seguir:

TABELA 5: Mulheres em cargos de liderança

<b>Cargo</b>	<b>Presença de mulheres em 2017</b>	<b>Presença de mulheres em 2021</b>
CEO	17%	13%
Alta liderança	26%	26%
Média gestão	49%	44%
Outros cargos	45%	54%

Fonte: Great Place to Work, apud FILIPPE; EXAME, 2021.

Conforme apresentado, o percentual de mulheres em cargo “CEO” reduziu de 17% em 2017, para 13% em 2021. Nos cargos de “Alta liderança”, o percentual permaneceu em 26%. Houve queda também em cargos de “Média gestão”, de 49% reduziu para 44%. O aumento pode ser verificado somente para a categoria “Outros cargos”, que foi de 45% para 54% (FILIPPE; EXAME, 2021, n.p.). Esses números corroboram os apontamentos de Moletta (*at al*, 2020) acerca da importância do debate e implantação de políticas de equidade de gênero nas empresas brasileiras.

Acerca dessas condutas, a ONU Mulheres Brasil desenvolveu, em parceria com empresas como a Coca-Cola Brasil, Lojas Renner, Avon e várias outras, um projeto denominado “Princípios de Empoderamento das Mulheres”. Esta iniciativa tem por objetivo fomentar o compromisso do setor empresarial para “eliminar a discriminação contra as

---

<sup>17</sup> A lista com as 10 melhores empresas, de grande e médio porte, para as mulheres trabalharem, em 2021, pode ser verificada na reportagem completa, no sítio eletrônico da Exame Carreira, através do link: <<https://exame.com/carreira/ranking-mostra-as-melhores-empresas-para-as-mulheres-trabalharem/>>. Acesso em: 19 abr. 2023.

mulheres” (ONU MULHERES BRASIL, s.d., n.p.). São sete os princípios, conforme demonstra a imagem a seguir:

FIGURA 1: Princípios de Empoderamento das Mulheres



Fonte: ONU MULHERES BRASIL, s.d.

Segundo a matéria no sítio eletrônico da instituição, “As empresas são parceiras chave para promover a mudança em direção ao desenvolvimento inclusivo, tendo as mulheres como beneficiárias e parceiras do no desenvolvimento econômico do país” (ONU MULHERES BRASIL, s.d., n.p.). Conforme justifica a publicação,

empoderar mulheres e promover a equidade de gênero em todas as atividades sociais e da economia são garantias para o efetivo fortalecimento das economias, o impulsionamento dos negócios, a melhoria da qualidade de vida de mulheres, homens e crianças, e para o desenvolvimento sustentável (ONU MULHERES BRASIL, s.d., n.p.).

A ONU Mulheres também apoia e assessora o projeto Donas da Rua Empreendedorismo, Turma da Mônica, em parceria com Maurício de Sousa (ONU MULHERES BRASIL, s.d., n.p.). Esse projeto visa motivar e empoderar as meninas e as mulheres a liderar setores que, de modo predominante, são ocupados por homens como “engenharia, ciência e tecnologia e inovação”. Tem, no entanto, como objetivo primordial,

“fomentar a liberdade de escolha entre as jovens para que, no futuro, a mulher não empreenda tanto por necessidade, mas, sim, por oportunidade” (TURMA DA MÔNICA; UOL, 2023, n.p.).

FIGURA 2: Donas da Rua Empreendedorismo



Fonte: ONU MULHERES BRASIL, s.d.

Maria Rosa Lombardi (2017) aponta que, nos últimos quarenta anos, a escolha profissional das mulheres se diversificou consideravelmente, de modo que elas não estão mais inseridas somente nas profissões que remetem aos cuidados, como o magistério ou a enfermagem. Nos dias atuais, as mulheres têm adentrado, progressivamente, em nichos tradicionais que, outrora, eram exclusivos dos homens, como o direito, a medicina, arquitetura, engenharias, entre outras.

Todavia, conforme assinalado em linhas pretéritas, Lombardi assevera que, “ascender a postos de gerência e direção de alto escalão, bem como integrar nichos profissionais de poder e reconhecimento social, continua a ser um desafio que apenas poucas conseguem vencer” (LOMBARDI, 2017, p. 10-11).

Em seus estudos sobre o acesso e ascensão das mulheres na advocacia, Patrícia Bertolin (2017) confirma o entendimento de Lombardi e assevera que “o ingresso maciço de mulheres na advocacia não conseguiu reverter a lógica masculina com que ela foi construída, no início do século XX”. A autora sublinha que a maioria das mulheres advogadas ainda estão “concentradas nos estágios iniciais da carreira” (BERTOLIN, 2017, p. 16).

Bertolin (2017, p. 19) explica que, na advocacia, as mulheres podem trabalhar sozinhas, de forma autônoma, em seus pequenos escritórios. Podem fazer parcerias com outros advogados e diversificar o ramo de abrangência de sua atividade, em escritórios modestos. Podem ainda se associar a juristas renomados, nos chamados “escritórios boutiques”, de médio porte, e atuar em um nicho específico do direito, de forma especializada. Ou ainda, as advogadas podem ser contratadas por médios e grandes escritórios, conhecidos como sociedades de advogados que, predominantemente, representam as grandes empresas.

Ao ser questionada sobre seu início na carreira jurídica, a quinta advogada entrevistada, Dra. Maria Alice, respondeu que começou sua atuação no direito enquanto ainda estava na faculdade. Nesse momento, ela e dois amigos montaram um escritório e passaram a prestar serviços de cobrança ao comércio local. Em suas palavras,

Assim que me formei, aluguei uma sala e abri meu próprio escritório. Primeiro iniciando com ações de cobrança e execuções no juizado especial. Como resultado dessas ações, muitas pessoas, acionadas pelo escritório por dívidas junto ao comércio local, passaram a procurar o escritório para resolver outros casos, principalmente família e previdenciário. E o crescimento profissional do escritório se deu a partir do boca a boca, até chegar onde estamos hoje (Dra. Maria Alice, em entrevista).

Em resposta ao questionamento acerca dos desafios iniciais e permanência na carreira jurídica para as mulheres, Dra. Maria Alice observa que o primeiro desafio é “aprender a advogar, visto que isso não é ensinado na faculdade”. O desafio seguinte é manter-se atualizada. É necessário, portanto, “muito estudo e dedicação para acompanhar todas as mudanças da lei e do direito.” Para as mulheres advogadas, o maior desafio “continua sendo, ainda nos dias atuais, conciliar a maternidade e o casamento com a advocacia” (Dra. Maria Alice).

Bertolin (2017, p. 39) observa que os desafios da maternidade e do casamento, conforme apontado pela advogada, configuram-se no teto de vidro, que dificulta a ascensão profissional das advogadas. Nos escritórios de médio e grande porte, a autora aponta que, apesar de haver a inserção das mulheres, elas concentram-se na base da carreira, “como advogadas empregadas ou associadas, compondo em média 49% desses profissionais, enquanto no topo da carreira esse percentual não chega a 30%.”

A autora sublinha, ademais, que “no discurso dos profissionais da advocacia, de ambos os sexos,” os cuidados inerentes à maternidade contrapõem-se ao “exercício profissional, em face da dedicação exigida pelos escritórios, traduzida em longas jornadas presenciais” (BERTOLIN, 2017, p. 39-40). Lombardi (2017, p. 14) assevera que, por meio dessas narrativas,

as carreiras jurídicas continuam a reproduzir “internamente a divisão sexual do trabalho e se reconfiguram as relações de poder”.

A entrevistada, Dra. Maria Alice, observa que, “além disso, a mulher advogada, muitas vezes, precisa se impor para se fazer ouvida dentro de uma sala de audiências ou mesmo no meio jurídico, que ainda é extremamente machista”. A advogada aponta o assédio moral, nesse ambiente, como outro desafio diário que as mulheres advogadas precisam enfrentar. Neste sentido, Lombardi (2017, p. 14) ressalta que “persistem as concepções de gênero que geram discriminações e violências simbólicas e explícitas contra as mulheres, que desvalorizam as profissionais e obstaculizam as suas carreiras”.

Em que pese a dedicação laboral das advogadas, Bertolin (2017, p. 40) observa que “os critérios para avaliar o comprometimento profissional, entre os quais estão as longas jornadas e a disponibilidade permanente para o cliente, foram construídos em padrões masculinos”. Pode-se alegar, neste sentido, que a carreira jurídica ainda é muito hermética, não havendo se desvencilhado do tradicionalismo próprio de seu período inaugural no Brasil, no século XIX<sup>18</sup>. “Assim, não houve adequação da profissão ao ingresso maciço de mulheres ocorrido nas últimas décadas” (BERTOLIN, 2017, p. 40).

Em que pese o apontamento de Bertolin (2017) acerca do elevado número de mulheres inscritas na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a tabela abaixo confirma essa informação. A tabela demonstra o quantitativo de advogadas e advogados inscritos na OAB, por estado da Região Sudeste e apresenta o resultado regional e o nacional.

TABELA 6: Quantitativo de inscritos na OAB, por gênero

QUADRO DE INSCRITOS <sup>19</sup>				
Região Sudeste	Inscrição Principal		Inscrição Suplementar	
	ADVOGADAS	ADVOGADOS	ADVOGADAS	ADVOGADOS
ES	13.307	12.254	528	1.264
MG	68.332	66.399	1.405	3.032
SP	183.143	174.032	3.925	6.997
RJ	80.775	72.383	2.000	3.919
Total Regional	345.557	325.068	7.858	15.212

<sup>18</sup> A criação dos cursos jurídicos no Brasil ocorreu por meio da Lei de 11 de agosto de 1827 (USP, 2017). Disponível em: <[https://direito.usp.br/pca/arquivos/90c79706dc2a\\_03.pdf](https://direito.usp.br/pca/arquivos/90c79706dc2a_03.pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2023.

<sup>19</sup> OAB NACIONAL. **Institucional**: Quadro da Advocacia. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

Total Nacional	683.125	652.741	19.743	42.362
----------------	---------	---------	--------	--------

FONTE: OAB NACIONAL. Elaboração própria conforme dados disponíveis em 20 abr. 2023\*.

\*Dados programados para atualização diária.

Conforme pode ser notado, em todos os estados da região Sudeste, as mulheres estão em maior número de inscrição do que os homens. No total regional as advogadas superam o número de advogados em 20.489 inscrições. As mulheres estão em maior número de inscritas nos quadros da OAB também no cenário nacional.

Fato curioso é que o montante de advogados supera o de advogadas, tanto em nível regional, quanto nacional para as inscrições suplementares. Essa modalidade de inscrição corresponde a uma segunda inscrição, em localidade diversa da inscrição principal<sup>21</sup>. Diante desse paradoxo, surge a hipótese de que o elevado número de inscrições suplementares de advogados, aproximadamente o dobro de inscrições suplementares de advogadas, confirma a incontestável disponibilidade dos homens para viagens a trabalho.

Embora as mulheres figurem o maior quantitativo de inscrições na OAB, tanto regional, quanto nacional, ainda não ocuparam o posto de presidenta nacional da entidade que, em 2023 completa 90 anos de instalação no Brasil (OAB NACIONAL, 2023, n.p.). Ao ser questionada sobre a representatividade feminina na Ordem dos Advogados do Brasil, Dra. Maria Alice, que preside a Comissão da Mulher Advogada de subseccional da OAB, no interior de Minas Gerais, respondeu que,

Em vários Estados da federação vemos que as mulheres estão chegando ao topo da representatividade nas comissões, conselhos e até diretorias da OAB. Na última eleição, a maior seccional nacional, São Paulo, elegeu uma mulher como presidente, o que demonstra que a mentalidade está sendo moldada às realidades que enfrentamos hoje. Temos grandes líderes mulheres dentro da advocacia nacional, mas ainda há um caminho a ser percorrido. Como acontece em Minas, em âmbito nacional ainda não foi eleita nenhuma mulher para assumir os cargos de maior destaque, como presidente da OAB, ou mesmo presidente da Caixa de Assistência. Mas, estamos caminhando para o dia em que as mulheres serão escolhidas, não por serem mulheres, mas por que estão preparadas e em condições de comandarem (Dra. Maria Alice).

---

<sup>21</sup> As modalidades de inscrição (principal e suplementar) na Ordem dos Advogados do Brasil estão fundamentadas nos termos do artigo 10, *caput*, e parágrafo 2º do Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (EAOAB), Lei nº 8.906/1994.

Em Minas Gerais, por sua vez, Dra. Maria Alice esclarece que a questão da representatividade feminina nos quadros da OAB está “melhor que no passado, mas ainda longe do ideal”, visto que nenhuma mulher ocupou o cargo de presidenta durante os 90 anos da entidade. A advogada observa que, em ida recente à sede da OAB Minas, “visitei a galeria dos ex-presidentes e não encontrei nenhuma foto de mulher advogada presidente da subseção da OAB em Minas Gerais”.

No entanto, conforme apontado pela advogada entrevistada, uma publicação no sítio eletrônico da OAB Minas Gerais confirma o avanço da representatividade feminina nas comissões: “A paridade de gênero é um dos compromissos que a atual gestão firmou com a advocacia mineira. Das 88 comissões instaladas, 45 têm mulheres advogadas na presidência”. A matéria aponta, ademais, que foram criadas mais duas comissões direcionadas à questões femininas: a “Comissão Especial de Enfrentamento à Violência contra Mulheres e a Comissão Especial de Enfrentamento à Violência Doméstica” (OAB MINAS GERAIS, 2022, n.p.).

Dra. Maria Alice observa que, “diante de um universo predominante masculino ou masculinizado, as mulheres advogadas têm se destacado”. E, sob as lentes da esperança, salienta: “Acredito que chegará um dia em que não precisaremos mais discutir sobre esse assunto, haja vista ‘todos serem iguais perante a lei’”.

Acerca da igualdade legal, a advogada aponta que o maior desafio da Comissão da Mulher Advogada, a qual preside, “é trazer as advogadas a viverem, a se engajarem, a se apropriarem da OAB”. Justifica, por fim, que essa necessidade de aproximar a OAB das advogadas “tem por objetivo uma maior representatividade da classe, além de buscar um crescimento profissional e uma valorização da advocacia como um todo, mas, especialmente voltada à valorização da mulher advogada” (Dra. Maria Alice, em entrevista).

Conforme apreendido, as mulheres vêm desbravando, gradualmente, o espaço público. Em alusão ao projeto de empoderamento das mulheres, da parceria ONU Mulheres e Maurício de Souza Produções: elas vêm conquistando e se tornando, aos poucos, “as donas da rua” ao liderarem pastorais da Igreja, movimentos sociais, partidos políticos e altos postos de comando no setor privado.

### 3.3 Representação feminina nos espaços institucionais de poder público

Neste tópico derradeiro, a atuação feminina será analisada sob o prisma da representação nos espaços institucionais de poder público: local onde as tomadas de decisões reverberam na vida de toda a coletividade, resultando em benefícios, conquistas de direito e implantação de políticas públicas e sociais inclusivas ou amplificando os abismos das desigualdades sociais, discriminações e violências.

Renato Janine Ribeiro (2018) conceitua e aponta duas formas de representação: “representar é tornar presente o ausente, falando ou agindo em nome dele.” Na primeira concepção, “um representa um”. Ribeiro utiliza-se de uma assembleia entre condôminos para exemplificar essa modalidade: “Se não puder ir à reunião do condomínio, autorizarei alguém de minha confiança a votar por mim”. A outra forma de representar “é bem mais complexa. Nela, as vontades *divergentes* de muitas pessoas se fazem representar por uma só voz. O plural é reduzido ao singular, o diferente ao único” (RIBEIRO, 2018, p. 881, grifo do autor).

O modo de atuação dessa última modalidade de representação pode ser compreendida à luz da Carta Constitucional brasileira, de 1988, em seu artigo 1º (citado anteriormente neste trabalho, porém com foco diverso do atual), parágrafo único: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de *representantes eleitos* ou diretamente, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988, grifos nossos).

A representação da vontade popular, no Brasil, se concretiza e se organiza por meio da democrática divisão de poderes, positivada no artigo 2º de sua Carta Máxima, *in verbis*: “São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário” (BRASIL, 1988). Independentes e harmônicos porque são considerados relações de poder que devem atuar de forma equilibrada, sem que uma se sobreponha e intervenha nas demais. Essa composição do poder estatal, por sua vez, se configurou pela teoria tripartite de poder, de Montesquieu (RODRIGUES, 2020).

Nessa teoria o poder Legislativo é responsável por confeccionar, melhorar e revogar as leis vigentes. O Executivo é responsável pelas relações internacionais, segurança bem como prevenção de invasões, executando também as leis. E finalmente, o poder Judiciário dá ao Magistrado – “príncipe” segundo Montesquieu – a função de julgar e punir crimes e contravenções civis. Essa divisão bem elaborada vem a fim de prevenir o poder concentrado em uma só mão, como também evitar que um poder se sobreponha ao outro (RODRIGUES, 2020, p. 6).

No Poder Judiciário brasileiro, em que pese a participação, as mulheres se encontram sub-representadas, de modo semelhante às outras esferas de poder estatal, bem como aos demais setores sociais e laborais do país, conforme apontado anteriormente. Embora o número de

mulheres ingressantes na magistratura já seja baixo, nos níveis intermediários e superiores da carreira a representatividade feminina é ainda menor.

Conforme pesquisa realizada pelo CNJ e divulgada no “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018”, o percentual de mulheres na magistratura é de 38% (BRASIL, 2018a). Na Corte Suprema, onde são decididos temas importantes relacionados à Constituição Federal, somente duas mulheres – as ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber – figuram entre os onze componentes do Supremo Tribunal Federal (STF). A Ministra Rosa Weber é a atual presidenta do STF (BRASIL, 2023).

No Superior Tribunal de Justiça (STJ) o número de ministras é maior, todavia, a composição de mulheres representa, apenas, cerca de 9% do total. De trinta e três componentes do STJ, “seis magistradas comandam gabinetes na Casa”, conforme apresentado no sítio eletrônico do órgão (BRASIL; STJ, s.d.). Atualmente esse tribunal é presidido por uma delas, a ministra Maria Thereza de Assis Moura (triênio 2022-2024) (BRASIL; STJ, s.d.).

Consoante pesquisa nos sítios eletrônicos oficiais dos demais tribunais superiores do país, verifica-se que a situação de representatividade feminina não diverge dos anteriores: no Tribunal Superior do Trabalho (TST), dos vinte e seis ministros, sete são mulheres; no Superior Tribunal Militar (STM), dos quinze componentes, somente uma mulher ocupa o gabinete de ministra. O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) não possui composição própria, sendo composto por três ministros do STF, dois ministros do STJ e por dois advogados de notório saber jurídico. Nesse Tribunal, dos seis gabinetes atualmente ocupados, um é da ministra Cármen Lúcia.

Embora, nos dias atuais, as Cortes mais elevadas do Poder Judiciário brasileiro: STF e STJ, sejam presididas por mulheres, conforme os apontamentos de Letícia Seibel Siqueira e Patrícia Adriani Hoch (2018, p. 3), “tal situação não reflete os índices de assimetria na ocupação dos cargos do Poder Judiciário, nem mesmo na sociedade como um todo”.

Diante desse panorama, de baixa representatividade feminina nos altos cargos do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução n.º. 255, de 4 de setembro de 2018. Contendo 4 artigos, essa Resolução institui a “Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário”; incentiva a “participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais”; bem como contempla a “criação de grupo de trabalho”, com o objetivo de estudos e diálogos com os tribunais acerca da implantação dos propósitos da Resolução (BRASIL, 2018b).

A Resolução n.º. 255 do CNJ tem, por parâmetro, a “Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979”, ratificada

pelo Brasil e vigente por meio do Decreto n°. 4.377, de 2002 (BRASIL 2002). Baseia-se, também, no 5º Objetivo “Igualdade de gênero”, dos “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), para a “Agenda 2030”. Segundo o documento, esses objetivos “buscam concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas” (ONU, 2015, p. 1).

Conforme explanado no capítulo anterior, o Ministério Público do Trabalho é um órgão estatal autônomo e independente dos poderes constituídos. Pode-se apreender, por meio do endereço eletrônico oficial do órgão, que o MPT “tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores” (BRASIL; MPT, s.d.). Embora não integre o Poder Judiciário, em análise, o MPT é um órgão essencial para o Estado Democrático de Direito.

Em entrevista, ao ser questionada sobre a situação da representatividade feminina no órgão, a procuradora do MPT, Dra. Elisângela, esclareceu: “nós temos uma quantidade expressiva de mulheres no Ministério Público do Trabalho. Na Justiça do Trabalho também. Mais do que nos outros ramos do Poder Judiciário”. A procuradora destacou que já existe, no MPT, uma equivalência dos números de homens e mulheres na base da carreira: “nós temos esta situação ideal”. Contudo, Dra. Elisângela corrobora a temática abordada anteriormente acerca das barreiras à progressão feminina aos postos mais elevados da carreira e aponta que,

tanto no MPT, quanto nos outros ramos, apesar do avanço que já temos em termos dos direitos das mulheres, ainda existe a questão da dificuldade na ascensão na carreira pelas mulheres. Nos níveis superiores da carreira as mulheres ainda têm uma expressividade menor do que os homens. Acredito que isso se deva aos óbices enfrentados pelas mulheres em razão das responsabilidades familiares, da maternidade. Todas essas questões são importantes de serem tratadas interna e externamente (Dra. Elisângela, procuradora do MPT, em entrevista).

Dra. Elisângela sublinha que o olhar feminino das procuradoras, versadas em questões de gênero, causam impactos substanciais em assuntos de extrema relevância, a exemplo do trabalho escravo, para serem objetos de atuação do órgão. “Por muito tempo, nós víamos o trabalho escravo contemporâneo somente pela perspectiva masculina e, muitas vezes, associado ao campo, ao trabalho braçal nas lavouras, nos garimpos...”. A procuradora observa que, recentemente, houve um despertar, um olhar para o trabalho doméstico em situações análogas à escravidão: “Nós temos, cada vez mais, situações de resgate de trabalhadoras que foram escravizadas em âmbito doméstico”.

A procuradora atribui essa mudança de paradigma e especificidade de atuação do MPT à visão das mulheres, que se voltam para o estudo e para a pesquisa das questões de gênero: “é importante para o Ministério Público, é importante para o Judiciário e para a academia também o trabalho das pesquisadoras que conduzem estudos a esse respeito” (Dra. Elisângela, procuradora do MPT, em entrevista).

Ao ser questionada sobre sua atuação profissional, Dra. Elisângela salientou: “Eu sou uma procuradora do Trabalho. Integro o MPT, que é o órgão responsável por proteger o regime democrático, os interesses sociais individuais e indisponíveis”. Os reflexos do exercício dessa função na sociedade diz respeito à tutela de temas prioritários para toda a coletividade, portanto, “entendo que a ocupação desses espaços pelas mulheres é fundamental para que haja uma transformação também das próprias estruturas sociais”.

Acerca da ocupação, pelas mulheres, em cargos de comando de setores públicos e privados da sociedade, Dra. Elisângela afirma acreditar que a representatividade dos diversos grupos sociais e, “em particular, das mulheres, em diversos campos, órgãos e instituições da sociedade é essencial para que possamos ter visões plurais, em defesa de interesses também plurais da sociedade”. A procuradora aponta que “o Ministério Público atua em defesa do regime democrático, e a democracia é garantida nos diversos espaços através da garantia da diversidade, da pluralidade”. Ademais,

nós vemos, muitas vezes, que os pontos de vista e as visões parciais masculinas são tomadas como universais. E isso pode ser transformado quando as mulheres ocupam os espaços sociais diversos, porque elas irão tomar decisões a partir de uma perspectiva de gênero. Embora nem todas as mulheres possuam uma visão progressista, é verdade, mas as mulheres ainda são as que mais se preocupam em estudar e enfrentar questões relacionadas à igualdade dos sexos, a igualdade de gênero. Então, a partir disso, elas podem visibilizar toda uma parcela da realidade que, muitas vezes, é oculta por uma visão masculina, que é tomada como universal. Conforme mencionei anteriormente, a respeito do trabalho escravo, a partir de uma visão de atenção pelas mulheres, dentro do Ministério Público do Trabalho, o trabalho escravo doméstico passou a ser percebido como uma questão fundamental. (Dra. Elisângela, procuradora do MPT, em entrevista).

A procuradora assevera que, no Judiciário, “ainda que as normas procedimentais sejam neutras e que o Judiciário seja inerte, ao receber uma demanda que venha do processo, poderá ser feito um julgamento com perspectiva de gênero”. Isto é, inclusive, uma proposição do Conselho Nacional de Justiça. Além da publicação da Resolução n°. 255, Dra. Elisângela observa que “o CNJ recomenda que os julgamentos, pelo Poder Judiciário brasileiro, sejam

conduzidos de uma forma que não reforce os estereótipos e as discriminações”. No Poder Legislativo, do mesmo modo, a entrevistada aponta que,

se nós tivermos representatividade feminina no Congresso, no Parlamento, nós temos aí pessoas que podem pensar, no momento de produção das leis, nos interesses e nas questões relacionadas às mulheres. Acredito que a participação da mulher, em igualdade de condições com o homem, não só favorece a garantia dos interesses das mulheres, mas representa um grande avanço social. As mulheres são metade da população. Então, os interesses da metade da população precisam ser igualmente respeitados e igualmente tutelados (Dra. Elisângela, procuradora do MPT, em entrevista).

A reportagem de Paula Bittar, publicada no sítio eletrônico da Câmara dos Deputados, no final de 2022, corrobora o entendimento da procuradora entrevistada acerca da relevância da representatividade feminina no Legislativo, para propositura de leis que efetivem os interesses das mulheres. A reportagem aponta que, na legislatura de 2018-2022, a “bancada feminina articulou aprovação de mais de 200 projetos”. Desses, “78 viraram leis” (BRASIL; CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).

A matéria cita leis importantes para as mulheres, como a aprovação da Lei nº 14.443, de 2 de setembro de 2022: Lei da Laqueadura “que diminui de 25 para 21 anos a idade mínima para a esterilização voluntária”. A Lei nº 14.164 de 2021, “criou a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher, a ser realizada em março em todas as escolas públicas e privadas de educação básica”. Outro mecanismo importante ao combate à violência contra a mulher foi orientado por meio da aprovação da Lei nº 14.188 de 2021: “que incentiva mulheres a denunciarem situações de violência mostrando um ‘X’ escrito na palma da mão, preferencialmente em vermelho” (BRASIL; CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).

De acordo com o portal eletrônico do Tribunal Superior Eleitoral, nas eleições de 2022, as mulheres representavam a maioria do eleitorado brasileiro, correspondendo a “52,65% das pessoas aptas a votar”. No entanto, a matéria aponta a permanência da sub-representação feminina na seara política brasileira. (BRASIL; TSE, 2022). No cenário nacional,

nas Eleições Gerais de 2018, apenas seis das 81 vagas do Senado Federal foram conquistadas por mulheres. Na Câmara dos Deputados, o cenário é semelhante: dos 513 eleitos, somente 77 eram do sexo feminino. Em 2018, apenas uma governadora foi eleita: Maria de Fátima Bezerra, no Rio Grande do Norte (RN) (BRASIL; TSE, 2022).

Com o propósito de estimular a representatividade feminina na política, o TSE promoveu a campanha “Mais Mulheres na Política 2022”. Segundo informações no sítio

eletrônico do Tribunal, essa campanha, exibida em diversas mídias sociais, “ênfatiza a diferença entre o Brasil real, de forte presença feminina, e o Brasil político, universo no qual as mulheres ainda são minoria” (BRASIL; TSE, 2022).

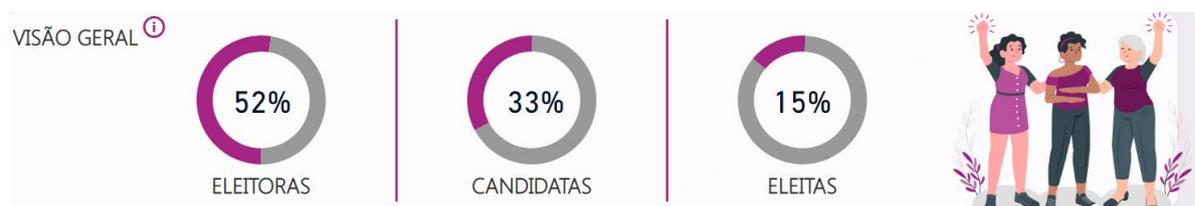
A Justiça Eleitoral criou uma plataforma na Internet denominada TSE Mulheres, com o lema: “Uma sociedade realmente democrática inclui a participação das mulheres em todas as áreas, inclusive na política” (BRASIL; JUSTIÇA ELEITORAL, s.d.). Por meio do portal é possível obter diversas informações acerca da participação das mulheres no cenário político do Brasil. As informações vão desde as estatísticas da participação feminina nas eleições, nas diversas esferas da federação; bem como, após o resultado das eleições, como está a representação feminina no Legislativo e no Executivo brasileiro.

Além de dados estatísticos, a plataforma disponibiliza o histórico da caminhada das mulheres pelo direito de votar e serem votadas; uma linha do tempo com diversas mulheres, pioneiras em fatos que marcaram a história brasileira, a exemplo da Presidenta Dilma Rousseff: primeira mulher eleita para ocupar o posto máximo do Executivo no país. Apresenta também campanhas de incentivos à participação feminina na política; a Portaria n.º. 791 de 2019, que criou a “Comissão Gestora de Política de Gênero do Tribunal Superior Eleitoral (TSE Mulheres)”, editada pela então Presidente do TSE, a Ministra Rosa Weber (BRASIL; JUSTIÇA ELEITORAL, s.d.).

A plataforma TSE Mulheres propicia, também, o acesso às principais leis aprovadas no país, após o ano de 1985, propostas pelas mulheres parlamentares; e o Guia de segurança “Mais Mulheres na Política”, com o propósito de auxiliar as mulheres candidatas em suas campanhas publicitárias (BRASIL; JUSTIÇA ELEITORAL, s.d.).

Com base nos dados disponibilizados pela plataforma TSE Mulheres, para o pleito atual (2023-2026), as mulheres são a maior parcela do eleitorado brasileiro. Conforme demonstra a Figura 3, as mulheres atingiram o percentual de 52% do total de votantes. Representaram 33% das candidaturas nas eleições de 2022 e, no entanto, somente 15% foram eleitas para os cargos em disputa.

FIGURA 3: Visão geral da participação feminina nas eleições de 2022



Fonte: BRASIL, JUSTIÇA ELEITORAL, s.d..

Após uma análise comparativa dos dados relativos às eleições de 2018 e 2022, pôde ser notado um aumento da representação feminina no Legislativo e no Executivo brasileiro, nas esferas estaduais e federal. A Tabela 4, a seguir, demonstra que, das 513 cadeiras na Câmara dos Deputados, 77 foram ocupadas pelas mulheres no mandato de 2018-2022. No último pleito houve um crescimento considerável: 91 mulheres foram eleitas deputadas federais para o mandato de 2023-2026.

TABELA 7: Quantitativo de mulheres eleitas a cargos políticos nas eleições de 2018 e 2022

<b>CARGOS</b>	<b>2018</b>	<b>2022</b>
Senado Federal	6	4
Deputada Federal	77	91
Deputada Estadual	159	186
Deputada Distrital	4	4
Governadoras	1	2
Vice-Governadoras	7	6

FONTE: BRASIL, JUSTIÇA ELEITORAL, s.d..

Elaboração própria conforme dados disponíveis na Plataforma TSE Mulheres, em 28 abr. 2023.

No Senado, em contrapartida, o número de mulheres eleitas caiu. De 6 eleitas em 2018, 4 senadoras foram eleitas em 2022. Todavia, visto que houve nomeações de senadores titulares para cargos no governo, o número de senadoras em exercício para o período 2023-2027 aumentou para 15 (BRASIL; SENADO FEDERAL, 2023).

Considerando as duas casas legislativas: Senado e Câmara dos Deputados, a representação feminina no Congresso Nacional, para o mandato atual, alcançou cerca de 17% do total. Para o cargo de Deputada Distrital, o número de eleitas permaneceu o mesmo em ambos os pleitos: 4 em 2018 e 4 em 2022.

Já no Executivo estadual, enquanto 1 mulher foi eleita em 2018, 2 mulheres assumiram o cargo de governadora nas eleições de 2022, nos estados do Rio Grande do Norte (reeleição de Maria de Fátima Bezerra) e Pernambuco, respectivamente. No entanto, houve queda para o cargo de vice-governadora: em 2018, 7 mulheres foram eleitas e, em 2022, o número reduziu para 6.

De modo geral, a situação alcançou um leve progresso, todavia ainda está muito distante do ideal e da previsão legal do artigo 10, parágrafo 3º, da Lei nº. 9.504/1997, que estabelece normas para as eleições. De acordo com esse dispositivo, cuja redação foi dada pela Lei nº.

12.034, de 2009, “do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo” (BRASIL, 1997).

Embora ainda esteja aquém da ideal em termos de igualdade de gênero, a situação atual, no Legislativo federal, é considerada a melhor, desde a Constituição Federal de 1988. Débora Caetano Dahas (*at al*, 2018) corrobora essa informação por meio de seus estudos acerca da representatividade feminina na política desde o ano de 1987 até 2019. A atual bancada feminina na Câmara dos Deputados, composta por 91 deputadas, possui a maior representação de todos os tempos.

Dahas (*at al*, 2018) observa que, apesar da proposição legal de 30%, no mínimo, para as candidaturas de cada sexo, muitos partidos políticos utilizam de “subterfúgio” para burlar a legislação por meio “do que é popularmente denominado por ‘candidaturas fantasmas’ ou ‘candidaturas laranjas’”. Esse mecanismo ocorre quando esses partidos “apresentam candidatas para cumprir a cota mínima sem, de fato, investir em sua elegibilidade” (DAHAS, *at al*, 2018, p. 65). Diante desse cenário,

A ocupação feminina no topo do espaço político institucional é um processo complexo, que não se completa enquanto não forem propiciadas às candidaturas femininas condições de paridade na disputa pelos votos, já que não é o fator gênero em si que decide a disputa eleitoral (...). O bom desempenho das mulheres nas urnas requer um contato próximo com a máquina estatal, equidade no acesso aos recursos financeiros e nas oportunidades de discutir as suas propostas políticas (DAHAS, *at al*, 2018, p. 67).

Acerca da ocupação, pelas mulheres, em postos proeminentes na seara pública institucional, a última parte do presente capítulo se ocupa em apresentar a trajetória política de Marisa (nome fictício), mulher entrevistada que ocupou, por dois mandatos, o cargo de prefeita em uma cidade no interior de Minas Gerais.

Ao ser questionada, em entrevista, sobre as motivações de seu despertar para a participação social e política, a ex-prefeita Marisa esclareceu que isso ocorreu na década de 1970. Nesse momento, “nos tempos da juventude”, ela estava na faculdade e fazia parte de uma geração que viveu o final da Ditadura Militar. Participava dos movimentos estudantis e do diretório acadêmico. Essas organizações estudantis tinham, em suas atuações, uma série de reivindicações, como a democratização da universidade pública: “Lutávamos por democracia, por liberdade, por educação de qualidade... Era uma juventude que tinha muitos sonhos, e sabíamos onde estava o inimigo à nossa frente”.

Marisa observou que, nessa época, participava de uma corrente da Igreja Católica que tinha por propósitos os ideais da teoria da libertação. Atuou, como coordenadora diocesana, na Pastoral da Juventude e na Pastoral Universitária. Participou também da Pastoral Operária e, no início dos anos 80, fez parte da geração que lutou pela redemocratização do Brasil. A entrevistada aponta que,

em todo esse movimento de lutar contra a ditadura, pela liberdade e em favor da redemocratização, nós nos unimos. Fiz parte da reorganização dos movimentos sociais, movimento de mulheres, da juventude e sindicais. Até aquele momento os sindicatos estavam sob a clandestinidade e, a partir daí, surgia o Novo Sindicalismo, movimento do qual o atual presidente Lula era líder, em São Paulo. Neste início dos anos 80, todo esse caldo que veio do final dos anos 70 resultou na formação do Partido dos Trabalhadores e das Trabalhadoras, em 1980, em São Paulo, e se espalhou pelo país.

Flávia Biroli (2018) corrobora, em seus estudos, essas motivações apontadas pela ex-prefeita entrevistada. Biroli destaca a organização e os anseios de movimentos populares e de mulheres e suas lutas contra a repressão da Ditadura Militar de 1964. Neste período,

a violência de gênero, o autoritarismo com fortes componentes patriarcais, a censura e o fechamento característico de regimes autoritários à participação política levaram a atuação das mulheres para espaços alternativos, junto a comunidades locais, em alguns casos ligados à Igreja Católica e às Comunidades Eclesiais de Base, em movimentos de direitos humanos e sindicatos (BIROLI, 2018, p. 186).

A entrevistada, Sra. Marisa, aponta que sua filiação em partido político ocorreu em 1982, quando o Partido dos Trabalhadores (PT) foi organizado em sua cidade. A partir daí, além da luta social e popular, dos movimentos da juventude e das mulheres, passou a ter uma militância partidária. Atuou em diversas instâncias – municipal, estadual e nacional – das estruturas do Partido dos Trabalhadores. Foi presidenta do PT, por dois mandatos, em sua cidade. A ex-prefeita observa que

o Partido unificou as lutas desses movimentos, da sociedade, em um projeto de país, de estado e de cidade. Minha vida política foi despertada por essas lutas, por esse sonho de liberdade, sonho de construir um país melhor, uma vida mais digna, principalmente para as pessoas que mais precisavam; de construir, nesses espaços, a presença dos trabalhadores e trabalhadoras. Essas foram as motivações para minha participação na política e, também, em função dos valores cristãos: estar ao lado da população mais pobre, da população trabalhadora (Marisa, ex-prefeita entrevistada).

Marisa foi eleita vereadora e deputada estadual por dois mandatos, em cada cargo. Quando o Presidente Lula iniciou seu primeiro governo, em 2003, Marisa foi convidada pelo então Ministro, Patrus Ananias, a fazer parte de sua equipe, em Brasília, no Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Em sua passagem por esse órgão, atuou na formulação de vários programas sociais, dentre eles o Programa de Transferência de Renda e o Bolsa Família, bem como nas políticas estruturantes em torno desse programa.

Em 2008, fui convidada pelo Partido dos Trabalhadores e Trabalhadoras a disputar as eleições municipais, como prefeita, tendo sido eleita. Em 2012, fui reeleita. Cumpri o mandato no período de 2009 a 2016. Fui a primeira deputada estadual da região do Rio Doce e a primeira mulher eleita e reeleita prefeita, em um histórico diferenciado para nossa cidade (Marisa, ex-prefeita entrevistada).

Ao ser questionada sobre os principais desafios enfrentados, por ser mulher, durante sua atuação em cargos políticos, Marisa respondeu que os espaços institucionais de decisão ainda são dominados pelo poder masculino. Embora haja preconceitos contra a participação feminina no Legislativo, no poder Executivo o preconceito é ainda maior, visto que este é um espaço de comando, de gestão das finanças, das políticas públicas, da cidade, do estado e do país. Portanto,

ser mulher à frente do Executivo, em uma cidade conservadora e de interior, é um grande desafio. Me deparei inúmeras vezes com muitos preconceitos. Quando a mulher possui a delicadeza no tratamento com as pessoas, ela é vista como fraca, como alguém que é mandada. Se ela é firme e decidida em sua postura, é vista como uma pessoa autoritária. Nunca você tem seu espaço bem definido por uma parcela da população. A presidenta Dilma sofreu os mesmos preconceitos durante seu governo (Marisa, ex-prefeita entrevistada).

A entrevistada apontou que houve muitos avanços durante sua gestão, de modo que as mulheres se viram representadas: “tive um grupo representativo de mulheres, no primeiro escalão do governo, como secretárias e diretoras adjuntas”, observou Marisa. Acerca dos desafios, a ex-prefeita enumerou:

o primeiro e maior desafio foi enfrentar os preconceitos relativos à condição de ser mulher à frente do Executivo municipal. O segundo desafio foi controlar e organizar as finanças públicas para a implantação das políticas sociais que iríamos desenvolver. O terceiro, como incluir a participação popular no acompanhamento e execução dessas políticas. Os demais desafios: como deixar projetos estruturantes para o desenvolvimento social, econômico e político da cidade, que polariza uma região com forte índice migratório para outros países, altas taxas de desemprego e de subemprego, e muitas lutas sociais relacionadas às mulheres, jovens e população LGBTQIA+. Tínhamos

um programa de governo muito bem elaborado, discutido com a população, e projetado para 8 anos. Nosso objetivo era fortalecer a cidade como polo regional das políticas públicas (Marisa, ex-prefeita entrevistada).

Acerca das principais políticas públicas implantadas no município, durante seus oito anos de governo, a ex-prefeita destacou que o desenvolvimento regional almejado começou por meio da promoção da educação básica. Durante sua gestão, o foco na educação foi ampliado e o investimento nesse setor foi superior ao determinado pela Constituição Federal. E, em 2010, “o Presidente Lula veio anunciar a Universidade Federal na cidade e inaugurar o Instituto Federal”. Marisa destacou, ainda, que,

ousamos universalizar a educação básica, das creches ao 9º ano, todas as escolas em tempo e formação integral. Isso gerou um movimento muito grande na cidade, um novo tempo para as famílias, para as crianças e juventude. Tínhamos 4 a 5 refeições por dia nas escolas municipais. Reduzimos drasticamente a desnutrição escolar e ajudamos as famílias a melhorar sua renda, porque essas refeições, servidas nas escolas, favoreceram a economia familiar. Com seus filhos nas escolas por mais tempo, as mulheres tinham mais disponibilidade para trabalhar, fazer cursos e melhorar sua renda. Então essa era uma política feminista, elaborada sob o olhar de uma gestora, de uma mulher para as mulheres e com as mulheres (Marisa, ex-prefeita entrevistada).

Conforme apontado pela entrevistada, os principais investimentos públicos, durante sua gestão municipal, foram relacionados à educação, saúde, habitação e cultura. Na saúde, houve expansão do cuidado básico familiar, com a chegada dos médicos cubanos, do Programa Mais Médicos; investimento nos cuidados com a mulher e construção da maternidade pública: “tivemos uma Política de Governo destinada às mulheres. As mulheres tiveram participação muito grande nos conselhos, nos postos de saúde em cada local da cidade” (Marisa, ex-prefeita).

Marisa salientou ainda, que “o governo da Presidenta Dilma nos auxiliou muito, tanto na Política de Creche, quanto na Política de Habitação pelo Programa Minha Casa Minha Vida”. Em sua gestão pública, foram entregues quase 5 mil unidades habitacionais, no município, para as mulheres, principalmente as chefes de família e mães solo, que tiveram a titularidade da casa.

A política habitacional modificou a infraestrutura municipal, por ter sido muito exitosa e abrangente. Promoveu uma forte urbanização e integração de políticas, visto que gerou muitos empregos, diretos e indiretos, por meio do aquecimento da construção civil e do desenvolvimento do comércio nos bairros e periferias da cidade. Nas palavras da entrevistada,

embora não tenha sido universal, atingiu muitas regiões da cidade e mudou o panorama urbano, principalmente a promoção do desenvolvimento dos bairros

e periferias, que receberam farmácias, supermercados e lojas. Houve um aquecimento do comércio para além da área central da cidade. Garantimos voz às periferias e, principalmente, voz às mulheres (Marisa, ex-prefeita).

Foi realizado, em sua gestão, um trabalho de promoção da cultura popular nos bairros, nas praças, nas ruas e nas escolas: “trabalhamos a política da cultura como um meio de resgatar a identidade e a história do povo, já que perdemos um pouco da nossa identidade em decorrência da imigração”. Marisa aponta que a cidade não se compreendia mais, como identidade própria, porque havia ali uma mistura de culturas importadas de outros países e continentes, como dos Estados Unidos e da Europa.

Houve a reconstrução do centro da cidade, recuperação de lagoas, praças e transformação do antigo presídio em centro cultural, que passou a ser nomeado Nelson Mandela, com o intuito de promover a cultura social e, principalmente, a cultura negra. Foi construído o parque municipal, onde os munícipes passaram ter um espaço de lazer, ao ar livre.

O tema ambiental é muito caro para nós, porque a cidade foi devastada, em 2013, pelas enchentes que assolaram a região leste de Minas Gerais. Nesse momento, fomos em 3 prefeituras, a Brasília, em busca de recursos junto à presidenta Dilma. Foi um desastre ambiental e natural muito grande. E, novamente em 2015, em decorrência do rompimento da barragem de Fundão, em Mariana, a cidade ficou 15 dias sem água, devido à poluição do Rio Doce pela lama. Esse rio é a principal fonte de abastecimento do município. Na ocasião, a cidade recebeu doações de água de diversas partes do estado e até do país (Marisa, ex-prefeita entrevistada).

Para concluir, a entrevistada apontou que, durante sua gestão como prefeita municipal, “tivemos muitas políticas feministas. No ano de 2013, foi desenvolvido um ‘Programa de Política Com as Mulheres, Para as Mulheres’ e uma campanha robusta contra a violência feminina”. Marisa observou que a cidade possui um histórico muito forte de violência contra as mulheres. A maioria das políticas, em seu governo, tiveram consonância com o projeto nacional de participação popular, principalmente das mulheres. Esse é o legado de uma mulher que chegou ao topo do Poder Executivo municipal e deixou ali a sua contribuição, a marca da presença e do olhar feminino como fator de transformação social.

Ante o exposto, pode ser apreendido que a participação das mulheres vai muito além do espaço doméstico e familiar. E, quando sua atuação extrapola esse ambiente, apesar dos dilemas enfrentados por elas para se inserirem e se tornarem visíveis nos espaços públicos, todo o conjunto da sociedade se desenvolve porque as mulheres apresentam um olhar diferenciado daquele considerado o costumeiro e universal, o masculino.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas primeiras décadas do século XXI o Brasil vivenciou um aumento exponencial da participação das mulheres no mercado de trabalho. Para compreender o panorama dessa inserção feminina, é necessário analisar as configurações socioeconômicas, políticas e culturais do país nesse período. Embora o pensamento conservador seja uma característica enraizada e permanente na cultura nacional, nos últimos tempos, ele também se fortaleceu.

A expansão desse modo de pensar atingiu grande parte da população e estabeleceu fortes imbricações entre setores da sociedade como religião e política. A partir dessas conexões, políticos que se identificam com esse tipo de ideologia ascenderam ao poder, nas diversas esferas da federação, e conduziram as políticas sociais e econômicas do país, pautando-as, também, por essa forma de pensamento.

As consequências desses encadeamentos foram percebidas no agravamento das desigualdades sociais, instabilidade econômica e reforço da divisão sexual do trabalho. Partindo dessa perspectiva, nos dias atuais, a abordagem de temas relativos ao feminismo é desafiadora e, no entanto, imperiosa para fomentar mudanças de paradigmas, tão necessárias em nossa sociedade.

A divisão sexual do trabalho, tratada neste estudo, pode ser considerada o alicerce para as assimetrias entre os homens e as mulheres nos diversos campos da sociedade em que estão inseridos. Neste sentido, a participação feminina na seara pública, embora seja significativa para a emancipação política e social das mulheres, consoante os ensinamentos de Federici (2017), não resultou em diminuição das desigualdades de gênero, visto que o mercado de trabalho possui tratamentos diferenciados para homens e mulheres, baseados na supremacia masculina.

Deste modo, prevalece, nos dias atuais, o acúmulo de tarefas para as mulheres e, sua atuação na esfera pública ocorre de forma limitada e condicionada às demandas familiares. Em decorrência da permanência do machismo e do racismo estrutural no país, as desigualdades de gêneros atingem as mulheres até mesmo quando elas alcançam altos postos de comando e poder no mundo do trabalho.

Por meio deste estudo foi possível observar a permanência de salários mais baixos para as mulheres, em comparação aos rendimentos auferidos pelos homens, em todos os estratos de renda. As desproporções são maiores quando os níveis de formação escolar de ambos são mais

elevados. Acerca das ocupações, entre 2004 e 2014 ocorreu um aquecimento no emprego formal no Brasil. Embora a ocupação das mulheres tenha sido inferior à ocupação dos homens, houve um aumento considerável da participação feminina no mercado de trabalho nesse período.

É importante destacar que a expansão da ocupação das mulheres em postos de trabalho formal foi um dos resultados das contribuições das políticas inclusivas e comprometidas com a redução das desigualdades sociais e de gênero, dos governos progressistas de Lula e Dilma, entre os anos de 2003 e 2016. Esse período foi marcado pela efetiva participação popular, principalmente das mulheres, no governo e nas tomadas de decisões. Conforme os ensinamentos de Di Giovanni (2009), a participação popular nas decisões e na estruturação de políticas públicas se configura na concretização e no fortalecimento da democracia.

De acordo com os ensinamentos de autores como Kliksberg (2014), Castro (2012), Zanatta (*et al.*, 2016), Bandeira (2005), entre outros, pôde ser notado que, nesses governos, a criação de diversos programas sociais foi impactante para a redução da fome, distribuição de renda, diminuição dos índices de extrema pobreza e fortalecimento do salário mínimo. A criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres, em 2003, e sua participação na elaboração do Plano Plurianual 2004-2007 foi crucial para a efetivação de políticas de igualdade de gênero, para a inclusão social e para o fomento à igualdade de gênero no mercado de trabalho, resultando no aumento da participação feminina.

Na segunda metade da década de 2010, um cenário de conflitos sociais e instabilidade política convergiram no afastamento da presidenta Dilma, prisão controversa de Lula e eleição de Bolsonaro. O país vivenciou um período de recessão, estagnação econômica, aumento do conservadorismo e retrocessos sociais.

Nesse contexto conturbado ocorreram importantes reformas legislativas, como a sanção da Lei n.º 150 de 2015, pela presidenta Dilma, e a sanção da Reforma Trabalhista, em 2017, pelo presidente Temer, que ocupou o governo após o *impeachment* de Dilma. Enquanto a sanção da primeira lei foi inovadora ao regulamentar os direitos dos empregados e das empregadas domésticas e equipará-los aos demais trabalhadores celetistas; a segunda resultou na precarização do mercado de trabalho, principalmente para as mulheres, em decorrência da flexibilização das leis trabalhistas, regulamentação da terceirização, intimidação ao acesso à justiça pelos trabalhadores e trabalhadoras e vulnerabilização laboral para as empregadas gestantes ao lhes permitir o trabalho em locais insalubres.

A combinação de fatores como a reforma trabalhista, o governo inconsequente que assumiu a presidência em 2018 e os reflexos da pandemia do coronavírus, em 2020, resultou

em um cenário de aumento do desemprego, retorno da fome, permanência das desigualdades de gênero (SILVA, T., 2021), de diferenças salariais e aumento de notificações de assédios sexual e moral no ambiente de trabalho.

Tendo em vista esse contexto de desestabilização nacional, insegurança social e relativização de direitos constitucionais e trabalhistas, por meio deste estudo foi possível perceber algumas incongruências acerca do acesso à justiça no Brasil. Embora esteja previsto como um direito fundamental no bojo do artigo 5º, da CF de 1988, e diversos autores tenham assinalado a importância da democratização do acesso à justiça para o fortalecimento da democracia, uma vez que esse instituto possibilita a efetivação das leis e de todos os demais direitos e garantias constitucionais, as mulheres encontram diversas barreiras quando buscam a justiça para a defesa e promoção de seus direitos.

Conforme apontado pelas advogadas entrevistadas e corroborado por autores que embasaram esta análise, o acesso à justiça, pelas mulheres, é dificultado por uma série de fatores como a falta de conhecimento acerca de seus direitos, precariedade de renda e de formação escolar, além das diversas formas de violências a que estão expostas. Ademais, o longo prazo da tramitação dos processos judiciais até a prolação definitiva da sentença, considerando a análise dos fatos e do direito pelos tribunais superiores, resulta na descrença na justiça pelas mulheres (COPPELLO, 2017).

É sabido que a Constituição Federal, consoante pôde ser verificado neste estudo, diante dos óbices ao acesso à justiça, no Brasil, buscou mecanismos para minimizar esses entraves e possibilitar a resolução judicial dos conflitos da sociedade. A gratuidade de justiça, abarcada como um dos direitos fundamentais, é um exemplo desse esforço da Carta Constitucional. Percebe-se, no entanto, a necessidade de um conjunto de fatores para que esses mecanismos tenham efetividade, conforme defendido pelo Ministro do STJ, Humberto Martins (2021).

O citado instituto do *jus postulandi*, na Justiça do Trabalho, não minimiza a complexidade das leis, com seus termos jurídicos e vocabulário de difícil entendimento pela população leiga. Embora seja mais uma ferramenta à disposição da sociedade, a intervenção de uma advogada se faz indispensável para a compreensão (AMARAL, 2018) e o prosseguimento processual.

Conforme os apontamentos de Barreto (2007), a criação da primeira Delegacia Especializada de Defesa da Mulher (DEAM), no Brasil, ocorreu em 1985. Antes do surgimento da DEAM, as mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, ao procurar as delegacias comuns para fazer denúncias de maus tratos recebidos eram tratadas de modo depreciativo pela

autoridade policial. Neste sentido, a instauração da DEAM pôde ser considerada a primeira política pública de atendimento e tratamento humanizado às mulheres.

Acerca dessa temática, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340), sancionada pelo presidente Lula em 2006, garante às mulheres, vítimas de violência doméstica, a assistência judiciária gratuita e os serviços da Defensoria Pública. Além do atendimento às mulheres e grupos sociais vulneráveis (BRASIL, 1994), a Defensoria Pública é um órgão estatal, com previsão na CF/88, a serviço da população de baixa renda, para o acesso à justiça e orientação jurídica.

No entanto, com base nos estudos de Amaral (2018), foi constatado que a assistência da Defensoria Pública é insuficiente frente à alta demanda. Nesses casos, o Estado-Juiz precisa contratar os serviços da advocacia privada para auxiliar na defesa técnica da população mais carente. Ademais, a Lei Complementar nº 80/1994, que regulamenta o funcionamento da Defensoria Pública, determina sua atuação em todos os ramos do Direito, todavia, na prática, há uma omissão do órgão acerca do atendimento à população em que pesem os litígios trabalhistas. Nesses casos, a Defensoria Pública delega essa atribuição aos sindicatos de classe.

Quanto aos sindicatos, algumas situações foram assinaladas como reverses para a sua prestação de orientação e defesa jurídica. *A priori*, o trabalhador busca a defesa de seus direitos na justiça, na maioria das vezes, após o término do contrato de trabalho e, neste tempo, sua filiação ao sindicato também se extingue. *A posteriori*, conforme os ensinamentos de Giovana Martins (2021), após a Reforma Trabalhista ocorreu um enfraquecimento dos sindicatos em decorrência ao desestímulo à filiação ao órgão.

Ademais, fatores como a ineficácia na fiscalização e o desencorajamento ao associativismo se apresentam como barreiras ao acesso à Justiça do Trabalho. Neste sentido, a representatividade feminina nas direções sindicais, do mesmo modo que nos órgãos públicos e nas empresas privadas, se faz fundamental para a ampliação da diversidade de olhares e focalização ao atendimento às mulheres em suas demandas, sob a perspectiva de gênero.

Por fim, em que pese a Reforma Trabalhista, um de seus reflexos mais perniciosos aos trabalhadores e trabalhadoras está relacionado aos honorários de sucumbência à parte que tiver algum ou todos os seus pedidos improcedentes na sentença judicial. Neste caso, independentemente de ser um beneficiário da justiça gratuita; ser representado pela assistência da Defensoria Pública, de sindicato, de advogada particular ou atuar por conta própria, pelo *jus postulandi*, o trabalhador ou a trabalhadora arcará com os honorários de sucumbência ao representante legal da parte adversa. Em suma, essa medida adotada pelo texto legal é um fator de desestímulo à defesa de direitos vilipendiados, por meio do acesso à justiça, principalmente

para os estratos sociais mais excluídos da população, os trabalhadores e trabalhadoras de baixa renda.

Em paralelo aos órgãos supracitados, em que pesem as demandas trabalhistas relativas a interesses coletivos e sociais ou individuais homogêneos, as mulheres podem buscar o amparo do Ministério Público do Trabalho. Conforme as contribuições da procuradora entrevistada, Dra. Elisângela, as atuações do órgão podem ocorrer por via judicial ou extrajudicial.

Na esfera extrajudicial, as diversas modalidades de atuação do MPT podem ser definidas como preventivas, por meio de investigações; repressoras, por meio da aplicação dos Termos de Ajustes de Conduta, multa e, ou execução judicial; ou como articulador social entre diversas instituições e a sociedade, com o objetivo de conscientização da população, dos trabalhadores e dos empregadores a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e isento de discriminações, sobretudo às mulheres.

Acerca do dilema do tempo entre a lesão sofrida e a solução do conflito, o Código de Processo Civil, de 2015, estabelece, em seu artigo 4º, o direito à razoável duração processual até a solução do mérito. Ocorre que, na prática, esse tempo é prolongado em razão da sobrecarga de ações judiciais em andamento no Brasil. Para amenizar essa situação, o citado código de ritos jurídicos determina, nos parágrafos 2º e 3º, de seu artigo 3º, que a solução consensual dos conflitos, ou a busca pela sua resolução em âmbito extrajudicial, sempre que possível, seja estimulada por todos os operadores do Direito.

O MPT possui ainda uma atuação articulada e multifocada em todo o país (MELO, 2014). Para abranger as demandas prioritárias da população, como erradicação do trabalho escravo, do trabalho infantil, combate às discriminações no ambiente de trabalho e proteção à trabalhadora, dentre outros, foram criadas diversas coordenadorias temáticas para atender esses e outros assuntos específicos.

Consoante ao trabalho escravo, Gomes (2021) apontou casos recentes de resgates, pelo MPT, de empregadas domésticas em trabalho análogo à escravidão. Denúncias e resgates de trabalhadores nessas condições atingem, majoritariamente, os homens. As mulheres representam um percentual mínimo das denúncias, somente 5,37% das notificações. A pesquisadora não descarta, porém, a hipótese de que, na realidade, o percentual seja bem mais elevado do que o apurado em decorrência de subnotificação. As investigações deste tipo de conduta são mais complexas em razão de ocorrer no recinto restrito de residências familiares.

Conforme as explicações de Dra. Elisângela, procuradora entrevistada, a Coordiguldade é a coordenadoria que trata da temática relacionada às discriminações às mulheres e desigualdades de gênero. A membra do MPT observou que as mulheres sofrem

assédio sexual, moral e discriminações no ambiente de trabalho em razão de serem mulheres e em decorrência dos cuidados familiares atribuídos a elas. Essas situações laborais adversas, muitas vezes, se somam à violência sofrida no ambiente domiciliar. A entrevistada destacou que o MPT possui diversos projetos estratégicos para minimizar as barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente do trabalho, como o que trata da empregabilidade de mulheres vítimas de violência.

A atuação coordenada de órgãos institucionais como as delegacias especializadas ao atendimento às mulheres, a Defensoria Pública, Justiça do Trabalho e Ministério Público representam, indubitavelmente, um enorme avanço para toda a sociedade em termos de proteção e defesa dos direitos das mulheres. Todavia, ainda há muito a percorrer em termos de superação das desigualdades de gênero no Brasil.

Barreto (2007, p. 184-185) assinala que as mulheres, vítimas de violências físicas e morais, que abalam sua integridade, “ainda enfrentam, através de muitos julgados, a complacência do aparelho jurídico estatal que tem corroborado, ao longo dos anos, com a legitimação social do comportamento sexista, garantindo impunidade aos agressores”.

Conforme pôde ser apreendido, o conjunto da sociedade brasileira, a população e os poderes constituídos ainda têm um longo caminho a percorrer até que seja cumprida a promessa do artigo 5º da Carta Constitucional: para que, de fato, todos sejam iguais, não só perante a lei, mas, em todos os lugares e aspectos da vida social.

As mulheres obtiveram muitas conquistas e garantias legais em decorrência do movimento feminista, ao longo de sua trajetória. No entanto, a luta continua e precisa continuar para que não haja retrocessos, porque os direitos positivados nos códigos jurídicos nacionais não são perenes, conforme destacado por Norberto Bobbio (2004).

Essas lutas acontecem nas vivências diárias das mulheres e, uma das formas de sua concretização é através da participação voluntária nos movimentos sociais. Para autoras como Gohn (2019) e Filgueiras (2018), a participação social é um mecanismo fundamental para a construção da cidadania, para o fortalecimento da sociedade civil e, por consequência, da democracia. Federici e Valio (2020) defendem que, ao se unir em cooperação mútua, as mulheres inspiram outras a se organizarem e lutarem pelos seus direitos.

As visões das líderes comunitárias entrevistadas, do mesmo modo, convergem para a necessidade de unir esforços em busca de mudanças necessárias à sociedade e da conscientização social para as situações em que as mulheres são penalizadas cotidianamente. Para Teresa e Alessandra, a participação feminina é muito importante, haja visto algumas características inerentes às mulheres, como a sensibilidade e a capacidade de negociação. Esses

diferenciais são imprescindíveis nos espaços públicos, de tomada de decisão, para a elaboração de leis menos discriminatórias ou, nos movimentos sociais, em que pesem as influências sociopolíticas dessas organizações populares.

A atuação das mulheres, que ocupam cargos de liderança no setor privado ou como autônomas, também se faz essencial para as transformações de paradigmas, necessárias na sociedade atual. No entanto, são amplas e diversas as condicionantes para as promoções e ascensão nas carreiras para as mulheres, denominadas, por diversas autoras, pesquisadoras e profissionais entrevistadas, de teto de vidro. São numerosos, também, os embates cotidianos das mulheres que ocupam cargos de lideranças nas grandes corporações brasileiras.

O entendimento de autoras como Catherine Marry e Sophie Pochic (2017), Lombardi (2017), Moletta (*at al*, 2020) e Mariana Moutinho Chagas (*at al*, 2022) convergem acerca dos reflexos do teto de vidro na carreira profissional das mulheres. Para essas autoras, em razão das desigualdades de gênero, as mulheres esbarram no teto de vidro e poucas alcançam os cargos mais altos nas grandes corporações empresariais. Embora as mulheres tenham, nos últimos anos, ocupado cargos e profissões que, outrora, eram exclusivos dos homens, conforme apontado por Lombardi (2017), encontram barreiras quase intransponíveis para ascenderem às posições de destaque nessas áreas.

Conforme observado pela advogada entrevistada, Dra. Mariana, e corroborado por Carneiro (2018), as mulheres, sobretudo, aquelas que ocupam os altos cargos de poder, precisam investir em especializações para demonstrar autoridade profissional, visto que ainda há resistências em terem suas decisões acatadas por seus subordinados. Neste sentido, o esforço de diversas instituições, empresas, movimentos sociais e a atuação do Estado são imprescindíveis para a formação de consciência social, criação de políticas públicas e sociais para minimizar as desigualdades de gênero e fomentar o empoderamento das mulheres para a superação dos embates apontados.

Na última parte desta dissertação foi possível perceber que a representação feminina nos espaços institucionais de poder público, no Brasil é, ainda, muito pequena. No entanto, no Ministério Público do Trabalho e na Justiça do Trabalho a paridade já pode ser percebida, conforme apontado pela Dra. Elisângela, procuradora do MPT entrevistada.

No topo do Poder Judiciário, como nos tribunais superiores, poucas mulheres estão presentes, conforme demonstrado pelas pesquisas nos sítios eletrônicos oficiais. Acerca dessa sub-representação, o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução n.º 255, de 2018, instituindo políticas de incentivo à participação feminina no Judiciário.

Dra. Elisângela destacou a importância da representação feminina nas carreiras superiores da magistratura e do Ministério Público em decorrência do olhar atento e diferenciado das mulheres para questões que passam, sem muito realce, para os juízes e procuradores, em razão de não representarem suas experiências cotidianas de vida. Ademais, a procuradora aponta a importância da diversidade em postos de representação social para que a pluralidade das questões inerentes à sociedade possa ser considerada nas decisões políticas e jurídicas.

No Poder Legislativo, o investimento na representação feminina nos parlamentos se faz imprescindível para a proposição de leis que beneficiem as mulheres. As mulheres representam mais da metade do eleitorado brasileiro e, no entanto, estão sub-representadas nos cargos políticos. Com o objetivo de incentivar a participação das mulheres na política, o Tribunal Superior Eleitoral lançou uma campanha publicitária, em 2022, que veiculou nos meios de comunicação, redes sociais e sítios eletrônicos.

Dahas (*at al*, 2018), ao apontar a complexidade da ocupação das mulheres em cargos políticos, especialmente os mais elevados, defende a necessidade de equilíbrio ao acesso aos recursos financeiros dos partidos para que as mulheres possam disputar as vagas em igualdade de condições aos candidatos do sexo masculino.

No Poder Executivo, no mesmo sentido, o aumento da representatividade feminina, nas diversas instâncias federais, poderá ser um fator decisivo para o fortalecimento da democracia, no Brasil, por meio da implementação de políticas públicas inclusivas, da redução das desigualdades sociais e de gênero, além de possibilitar o aumento da diversidade na política brasileira.

A entrevista à ex-prefeita, Marisa, corrobora essas proposições, visto que foram diversas as suas contribuições nos diversos cargos ocupados, no Legislativo e no Executivo, durante sua trajetória política municipal, estadual e federal. A entrevistada ressaltou que as dificuldades, para as mulheres, são maiores em cargos de chefe do Poder Executivo, em comparação ao Legislativo. Segundo Marisa, os preconceitos contra as mulheres, que chegam ao topo do Poder Executivo, são majorados em decorrência da gestão e controle das finanças públicas e da administração de cidades, estados e do país, por terem sido cargos ocupados exclusivamente por homens durante a maior parte da história brasileira.

Durante sua permanência à frente do executivo municipal, Marisa conduziu seu governo com a participação das mulheres em diversos setores. As políticas direcionadas à saúde, educação, cultura e habitação popular foram os principais investimentos de sua gestão. Sem

dúvida, o desenvolvimento social e urbano e as políticas públicas feministas e inclusivas deixaram um grande legado de seu governo para a cidade e a região.

Em síntese, a atuação das mulheres nos espaços públicos é indispensável para a materialização da igualdade entre homens e mulheres, seja de forma voluntária com o objetivo de gerar formação, trocas de conhecimentos acerca de seus direitos e lutar por uma vida digna, sem violências e discriminações; seja por meio de suas atuações profissionais, ao ressignificarem suas aptidões laborais e fomentarem o empoderamento de outras mulheres para assumirem o controle de suas vidas; ou ainda, por intermédio de suas posições em cargos de poder nos espaços institucionais de decisão e de mudanças. A participação das mulheres é imprescindível para que, de fato, ocorra a ampliação dos direitos, a efetivação da democracia e do desenvolvimento do país.

Retomando as proposições do Ministro do STJ, Humberto Martins (2021), acerca das inúmeras formas e possibilidades de democratizar o acesso à justiça, no Brasil, o caminho toma forma através de esforço e atuação conjunta, de toda a sociedade, para a proteção e garantia aos direitos positivados. Neste sentido, resta uma indagação final, para futuras análises, em que medida as políticas públicas poderão se orientar para uma atuação conjunta com a iniciativa privada, com os poderes constituídos e com a sociedade, no sentido de incentivar, reforçar e promover o empoderamento das mulheres?

## APÊNDICES

### 1. Sínteses de ações judiciais trabalhistas em tramitação entre os anos de 2017 e 2022

1. VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: ASSÉDIO MORAL	
ASSUNTO	Município é condenado por submeter servidora a ócio forçado.
DATA DA PUBLICAÇÃO	08/08/2018
Nº DO PROCESSO	0010909-55.2017.5.03.0048 (RO)
SÍNTESE DO CASO	A servidora pública, concursada há mais de 40 anos em prefeitura, alega ter sido transferida de função, setor de trabalho e colocada em ócio funcional em decorrência da falta de computador e acesso à internet para executar seu trabalho, por motivo de perseguição política. Os objetivos, segundo as acusações da servidora, publicados na matéria eram: “humilhá-la, constrangê-la, feri-la em sua honra e autoestima, isolando-a dos colegas, para forçar seu pedido de demissão.”
DECISÃO	O município foi condenado ao pagamento da indenização por dano moral à servidora no valor de R\$ 5 mil. Todavia, a justiça negou o pedido da servidora de retorno ao cargo e função anteriores.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/municipio-e-condenado-por-submeter-servidora-a-ocio-forcado">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/municipio-e-condenado-por-submeter-servidora-a-ocio-forcado</a> >. Acesso em: 12 mai. 2023.

2. VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: ASSÉDIO MORAL E SEXUAL	
ASSUNTO	Juíza não aceita alegação de “brincadeira” e condena loja e gerente por assédio sexual a empregada.
DATA DA PUBLICAÇÃO	17/05/2019
Nº DO PROCESSO	Não divulgado. Processo tramitado sob sigilo de justiça, nos termos do art. 189, inciso III do Código de Processo Civil.
SÍNTESE DO CASO	A trabalhadora ajuizou reclamação trabalhista em decorrência de, durante a vigência do contrato de trabalho, sofrer assédios moral e sexual como insultos, convites de cunho sexual e piadas, do patrão. Conforme a descrição, a atitude do empregador tinha “a intenção de ferir a honra e a moral da empregada”.
DECISÃO	A Justiça de 1º grau condenou o chefe e a empresa ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil, sob o fundamento de ambiente de trabalho hostil e desgastante para a trabalhadora, vítima de violência simbólica. Segundo a magistrada, os autores da violência simbólica praticam esse tipo de conduta por acreditarem que suas ações são naturais e “uma simples brincadeira”. A defesa da trabalhadora ingressou com um recurso para o juízo de 2º grau que, após acolher o recurso, majorou a indenização para R\$ 30 mil. A 1ª Turma do TRT de Minas Gerais pontuou que “esse tipo de conduta” precisa ser “rechaçado” com “firmeza” pelo Poder Judiciário.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-juiza-nao-aceita-alegacao-de-201cbrincadeira201d-e-condena-loja-e-gerente-por-assedio-sexual-a-empregada">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-juiza-nao-aceita-alegacao-de-201cbrincadeira201d-e-condena-loja-e-gerente-por-assedio-sexual-a-empregada</a> >. Acesso em: 14 mai. 2023.

3. DISPENSA ARBITRÁRIA À GESTANTE E DISCRIMINAÇÃO EM DECORRÊNCIA DE CUIDADOS FAMILIARES	
ASSUNTO	JT-MG manda reintegrar gestante demitida por faltar ao trabalho para acompanhar internação do pai.
DATA DA PUBLICAÇÃO	11/06/2018
Nº DO PROCESSO	PJe: 0011670-04.2017.5.03.0140 – Data: 29/01/2018
SÍNTESE DO CASO	Gestante, empregada na função de atendente de padaria em um supermercado, precisou faltar ao trabalho para acompanhar a internação do pai, vítima de um acidente vascular cerebral (AVC). Embora tenha comunicado e justificado sua ausência, recebeu uma advertência e, em seguida, foi demitida por justa causa.
DECISÃO	O supermercado foi condenado a reintegrar a trabalhadora em uma de suas filiais, conforme o interesse da gestante. Embora a gravidez tenha sido informada após sua demissão, a concepção ocorreu durante o contrato de trabalho, o que, nos termos do art. 10, II, b, do ADCT da Constituição Federal, garante o direito de estabilidade no emprego à gestante.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-jt-mg-manda-reintegrar-gestante-demitida-por-faltar-ao-trabalho-para-acompanhar-internacao-do-pai">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-jt-mg-manda-reintegrar-gestante-demitida-por-faltar-ao-trabalho-para-acompanhar-internacao-do-pai</a> >. Acesso em: 13 mai. 2023.

4. TRABALHO INSALUBRE PARA GESTANTES	
ASSUNTO	Empresa indenizará gestante obrigada a carregar caixas pesadas durante a gravidez.
DATA DA PUBLICAÇÃO	13/03/2018
Nº DO PROCESSO	PJe: 0011377-74.2016.5.03.0138 (RO) – Acórdão em 13/12/2017
SÍNTESE DO CASO	Gestante, que exercia a função de estoquista, ao tomar ciência de sua gravidez informou à empregadora e solicitou transferência de função, sob determinação médica, em razão de executar atividades insalubres para sua condição gravídica, como arrastar e carregar peso, agachar e subir em <i>pallets</i> . Todavia, a empregadora, mesmo ciente da determinação médica e dos direitos trabalhistas e Constitucionais da gestante, não alterou a função da trabalhadora.
DECISÃO	A empresa foi condenada à indenização no valor de R\$ 20 mil por danos morais, com fundamento no art. 227 da CF/88; art. 392, parágrafo 4º, inciso I, da CLT e Convenção nº 3 da OIT, todos relacionados à proteção à maternidade.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-indenizara-gestante-obrigada-a-carregar-caixas-pesadas-durante-a-gravidez">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-indenizara-gestante-obrigada-a-carregar-caixas-pesadas-durante-a-gravidez</a> >. Acesso em: 13 mai. 2023.

5. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO À TRABALHADORA DOMÉSTICA	
ASSUNTO	Trabalhadora doméstica tem vínculo de emprego reconhecido com fazendeiros após 45 anos de serviços prestados.
DATA DA PUBLICAÇÃO	13/08/2020
Nº DO PROCESSO	PJe: 0010550-89.2019.5.03.0063 – Data de Assinatura: 12/12/2019
SÍNTESE DO CASO	Trabalhadora prestava serviços gerais e domésticos a três pessoas da mesma família desde o ano de 1975. Em agosto de 2019 foi dispensada, sem justa causa, de sua função. Em todo o período laboral não teve o devido registro em sua CTPS além de, conforme suas alegações, não receber pelo trabalho extraordinário e pelos direitos consequentes do vínculo empregatício.
DECISÃO	A justiça reconheceu o vínculo de emprego da trabalhadora, considerando estarem presentes os pressupostos fático-jurídicos que configuram a relação de emprego estabelecidos no art. 1º da Lei nº 5.859/72, vigente à época da prestação de serviço; e após o ano de 2015, da Lei Complementar nº 150/2015, que regula o emprego doméstico, até a ruptura dos serviços prestados pela trabalhadora. O juiz ordenou, aos empregadores, o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas à trabalhadora.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-trabalhadora-domestica-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido-com-fazendeiros-apos-45-anos-de-servicos-prestados">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-trabalhadora-domestica-tem-vinculo-de-emprego-reconhecido-com-fazendeiros-apos-45-anos-de-servicos-prestados</a> >. Acesso em: 13 mai. 2023.

6. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO TRABALHISTA: LEI nº 150/2015, EMPREGO DOMÉSTICO	
ASSUNTO	Trabalhadora que prestava serviços em residência familiar tem reconhecido vínculo de emprego de natureza doméstica.
DATA DA PUBLICAÇÃO	29/03/2022
Nº DO PROCESSO	PJe: 0010154-45.2020.5.03.0074
SÍNTESE DO CASO	A trabalhadora prestou serviços domésticos e de cuidados ao marido da empregadora, de três a quatro dias por semana, entre os anos de 2016 e 2019. Não havia contrato formal e registro na CTPS da prestação de serviço e o pagamento era efetuado pelo dia trabalhado.
DECISÃO	Com base no reconhecimento, pela empregadora, das alegações da trabalhadora, a decisão de constatação de vínculo empregatício doméstico fundamentou-se pelo princípio da continuidade da prestação de serviços, nos termos do art. 1º da Lei nº 150/2015.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/trabalhadora-que-prestava-servicos-em-residencia-familiar-tem-reconhecido-vinculo-de-emprego-de-natureza-domestica">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/trabalhadora-que-prestava-servicos-em-residencia-familiar-tem-reconhecido-vinculo-de-emprego-de-natureza-domestica</a> >. Acesso em: 13 mai. 2023.

7. REFORMA TRABALHISTA: HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA PARA TRABALHADOR VENCIDO EM AÇÃO JUDICIAL	
ASSUNTO	Turma determina desconto dos honorários de sucumbência sobre crédito de beneficiário da justiça gratuita.
DATA DA PUBLICAÇÃO	16/07/2019
Nº DO PROCESSO	PJe: 0010276-62.2018.5.03.0063 (AP) – Data: 07/05/2019
SÍNTESE DO CASO	Trabalhador, beneficiário de justiça gratuita, teve pedidos parcialmente negados em sentença judicial. Com fundamento no art. 791-A, parágrafos 2º e 3º, introduzidos à CLT pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a justiça condenou o trabalhador ao pagamento dos honorários sucumbenciais, à advogada da empresa, no valor de R\$ 20 mil, correspondente a 5% do valor referente aos pedidos julgados improcedentes.
DECISÃO	A decisão de manter a condenação ao trabalhador foi baseada, conforme a prescrição legal, no fato de haver créditos a receber decorrentes de parte dos pedidos julgados procedentes, cujo valor ultrapassa os R\$ 20 mil da condenação. O valor devido deverá ser descontado desses créditos a receber.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-destaque-turma-determina-desconto-dos-honorarios-de-sucumbencia-sobre-credito-de-beneficiario-da-justica-gratuita">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-destaque-turma-determina-desconto-dos-honorarios-de-sucumbencia-sobre-credito-de-beneficiario-da-justica-gratuita</a> >. Acesso em: 13 mai. 2023.

8. PEJOTIZAÇÃO: FLEXIBILIZAÇÃO PÓS REFORMA	
ASSUNTO	Turma (TRT) descarta pejotização em contrato de representante comercial autônomo.
DATA DA PUBLICAÇÃO	08/03/2018
Nº DO PROCESSO	PJe: 0011200-36.2016.5.03.0098 (RO) – Acórdão em 08/11/2017
SÍNTESE DO CASO	Vendedor requeria reconhecimento de vínculo empregatício com empresa alimentícia durante período em que prestou serviços como pessoa jurídica. Em períodos anteriores, prestou serviços à empresa na condição de empregado, com registro na CTPS.
DECISÃO	Na decisão, os magistrados do TRT mantiveram a sentença do juiz de 1º grau e não reconheceram o vínculo de emprego entre o trabalhador e a empresa. Foi descartada a alegação de fraude à legislação trabalhista em decorrência da “pejotização”. Conforme o relator, a pejotização é uma situação comum no mercado de trabalho atual (aprovada pela Reforma Trabalhista), em que a empresa demite o empregado e, para continuar a prestar seus serviços àquela empresa, o trabalhador precisa se cadastrar como pessoa jurídica e constituir uma empresa.
FONTE	Disponível em: < <a href="https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/turma-descarta-pejotizacao-em-contrato-de-representante-comercial-autonomo">https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/turma-descarta-pejotizacao-em-contrato-de-representante-comercial-autonomo</a> >. Acesso em: 13 mai. 2023.

## 2. Perfil das entrevistadas

<b>Nome e faixa etária</b>	<b>Data da entrevista</b>	<b>Estado civil e filhos</b>	<b>Ocupação</b>	<b>Escolaridade</b>
1. Maria Helena, 25 a 30 anos.	18/11/2022	Casada, sem filhos	Advogada autônoma	Superior completo
2. Maria Clara, 25 a 30 anos.	18/11/2022	Solteira, sem filhos	Advogada autônoma	Superior completo
3. Maria Rosa, 30 a 35 anos.	16/01/2023	Casada, com filhos	Advogada autônoma	Superior completo
4. Mariana, 40 a 50 anos.	20/01/2023	Casada, com filhos	Advogada autônoma	Superior completo
5. Elisângela, 30 a 40 anos.	02/02/2023	Solteira, sem filhos	Membra do MPT	Mestrado, em curso
6. Maria Alice, 35 a 45 anos.	13/03/2023	Casada, com filhos	Advogada autônoma	Mestrado, em curso
7. Alessandra, 50 a 60 anos.	09/04/2023	Solteira, sem filhos	Assistente Social, aposentada	Superior completo
8. Teresa, 50 a 60 anos.	11/04/2023	Solteira, sem filhos	Gerente administrativa em empresa de consultoria em gestão pública e privada; Consultora em gestão de projetos e mobilização social.	Mestrado
9. Marisa, 60 a 70 anos	19/04/2023	Casada, com filhos	Engenheira civil e militante política	Mestrado, em curso

### 3. Roteiros das entrevistas semiestruturadas

#### 1. ENTREVISTA ÀS ADVOGADAS

1. Quais são as principais demandas das trabalhadoras que buscam a defesa de seus direitos na justiça?
2. Quais direitos trabalhistas são mais negligenciados pelos empregadores?
3. Em relação às mães com crianças pequenas, quais os maiores obstáculos para sua inserção, permanência e promoção no mercado de trabalho?
4. De que forma a participação da mulher em todos os campos de atuação, em igualdade de condições com o homem, pode contribuir para o desenvolvimento da sociedade?
5. De que forma a representatividade feminina nos diversos setores da sociedade, bem como à frente de órgãos institucionais, pode contribuir para a promoção da igualdade de gênero?

#### 2. ENTREVISTA À PROCURADORA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

1. As trabalhadoras, ao perceberem a violação de seus direitos laborais, procuram o auxílio do Ministério Público do Trabalho para a defesa de seus direitos?
2. Quais os meios de contato da população com o Ministério Público do Trabalho?
3. Em que situação e quais são as principais demandas das trabalhadoras que procuram o Ministério Público do Trabalho para a defesa de seus direitos?
4. Quais os mecanismos e formas de atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da mulher trabalhadora?

5. Essas ações são coordenadas em âmbito nacional ou sofrem modificações de acordo com a realidade de cada estado, de cada região?

6. O Ministério Público do Trabalho possui alguma forma de atuação direcionada à mitigação das desigualdades de gênero? E em relação às trabalhadoras que têm filhos pequenos, como é a atuação do Ministério Público do Trabalho nesse sentido?

7. Fale sobre sua atuação profissional e quais os reflexos de sua ocupação na sociedade.

8. De que forma a participação da mulher em todos os campos de atuação social e laboral, em igualdade de condições com o homem, pode contribuir para o desenvolvimento da sociedade?

### 3. ENTREVISTA ÀS LÍDERES DE PASTORAL, MOVIMENTO SOCIAL E PARTIDO POLÍTICO

1. Quais e onde são as suas atuações sociais?

2. Por que mulheres se engajam e participam de pastorais e comunidades religiosas, dedicando, de forma voluntária, seu tempo e energia?

3. Qual a importância da participação de mulheres em movimentos sociais e partidos políticos?

4. Quais as retribuições do ativismo feminino para a sociedade?

### 4. ENTREVISTA À ADVOGADA PRESIDENTE DE COMISSÃO DA OAB

1. De que modo você iniciou e como está sendo sua trajetória na advocacia?

2. Qual é a sua área de atuação?

3. Quais são os maiores desafios vivenciados por você e pelas mulheres advogadas nos dias atuais?
4. Você participa ou já participou de comissões ou conselhos da OAB mineira e/ou nacional?
5. O que representa e quais as retribuições desta comissão na vida pessoal e profissional das advogadas?
6. Como está a representatividade feminina nas diversas comissões da OAB-MG nos dias de hoje?
7. E nas comissões e conselhos nacionais da OAB, como você compreende a representatividade feminina, bem como a diversidade gênero/raça durante esses 90 anos de existência da entidade no Brasil?
8. Considerações finais (opcional):

## 5. ENTREVISTA À MILITANTE POLÍTICA

1. O que despertou em você a vontade de participar de um partido político? E quando isso ocorreu?
2. Para quais cargos políticos você já foi eleita?
3. Quais desafios você enfrentou em sua gestão enquanto prefeita?
4. Quais as principais políticas públicas implantadas no município durante sua gestão?
5. De que modo essas políticas afetaram a vida das mulheres e da sociedade?

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCARINI, André; MUNIZ, Marize. **Há 3 anos, após 580 dias de uma prisão injusta e sem provas, Lula foi libertado**. Redação CUT. Publicado em 08 Novembro de 2022. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/ha-3-anos-apos-580-dias-de-uma-prisao-injusta-e-sem-provas-lula-foi-libertado-9af8>>. Acesso em: 7 mai. 2023.

AMARAL, Rodrigo G. O acesso à justiça da pessoa de baixa renda. In. **Gênero, feminismos e sistemas de Justiça**: discussões interseccionais de gênero, raça e classe. BOITEUX, Luciana; MAGNO, Patricia Carlos; BENEVIDES, Laize (Orgs.). Rio de Janeiro, ed. Freitas Bastos, 2018. Disponível em <<https://ladih.files.wordpress.com/2018/09/gc3aanero-feminismos-e-sistema-de-justic3a7a.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2022.

ANJOS, Gabriele. Liderança de mulheres em pastorais e comunidades católicas e suas retribuições. **Cadernos pagu** (31), julho-dezembro de 2008: 509-534. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cpa/a/PttNHkywzfhwGjb7LNRx5Cb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 28 mar. 2023.

ANZALDÚA, Gloria E. Falando em línguas: uma carta para as mulheres escritoras do Terceiro Mundo. Tradução de Édina de Marco. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 1, pp. 229-236, 1. sem. 2000. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/9880/9106>>. Acesso em: 09 mar. 2023.

BALTAR, Carolina Troncoso; OMIZZOLO, Julia Alencar. Participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro de 2014 a 2019. **Textos de Economia**, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 1-17, jan./jul., 2020. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <<https://doi.org/10.5007/2175-8085.2020.e71522>>. Acesso em: 17 out. 2021.

BANDEIRA, Lourdes. **Brasil**: Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres avançar na transversalidade da perspectiva de Gênero nas Políticas Públicas. Cepal/SPM, Brasília. Janeiro 2005. Disponível em: <[http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFFE3B012BCB0932095E3A/integra\\_publicacoes/lourdes\\_bandeira.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BAFFFE3B012BCB0932095E3A/integra_publicacoes/lourdes_bandeira.pdf)>. Acesso em: 2 fev. 2023

BARAJAS, M. L. P. L. Avanços na América Latina na medição e valoração do trabalho não remunerado realizado pelas mulheres. In: FONTOURA, N.; ARAÚJO, C. (orgs.). **Uso do tempo e gênero**. Brasília: Secretaria Especial de Política para Mulheres; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, p. 21-42, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1995. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p. 67-83, jan./jun.2008. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_77/Alice\\_Barros.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf)>. Acesso em: 19 nov. 2022.

BARRETO, Ana C. Teixeira. **A Defensoria Pública como instrumento constitucional de defesa dos direitos da mulher em situação de violência doméstica, familiar e intrafamiliar**. Dissertação de Mestrado em Direito Constitucional. Universidade de

Fortaleza, UNIFOR. Fortaleza, 2007. Disponível em <<https://www.apadep.org.br/wp-content/uploads/2019/09/A-DEFENSORIA-P%C3%9ABLICA-COMO-INSTRUMENTO-CONSTITUCIONAL-DE-DEFESA-DOS-DIREITOS-DA-MULHER.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2022.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. - Nova ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 7ª reimpressão.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Bancada feminina articulou aprovação de mais de 200 projetos nesta legislatura; 78 viraram leis**. 27/12/2022. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/931606-bancada-feminina-articulou-aprovacao-de-mais-de-200-projetos-nesta-legislatura-78-viraram-leis/>>. Acesso em 30 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros 2018**. 2018a. Disponível em: <[https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bd a11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bd a11979a3.pdf)>. Acesso em 25 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução N. 255, de 4 de Setembro de 2018**. 2018b. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_255\\_04092018\\_05092018143313.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf)>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Diário Oficial da União - Seção 1 - 5/10/1988. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 2 nov. 2021.

BRASIL. Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). **Apresentação**. Conteúdos Educacionais. Apresentação. 2016-2023. Disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br/conteudos-educacionais/apresentacao>>. Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940. **Institui o Código Penal**. Publicado no DOU de 31.12.1940 e retificado em 3.1.1941. Rio de Janeiro. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 23 nov. 2022.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Decreto-Lei nº. 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Institui a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro**. Publicado no DOU de 9.9.1942, retificado em 8.10.1942 e retificado em 17.6.1943. Rio de Janeiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm)>. Acesso em: 12 fev. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Decreto-Lei nº 5452/1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [da] República Federativa do BRASIL. Rio de Janeiro, 9 de

ago. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 25 jan. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Decreto n° 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984.** Publicado no D.O.U. de 16.9.2002. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n° 3.071, de 1° de janeiro de 1916. **Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil.** 1916. Publicação Original. Câmara dos Deputados. Legislação. Publicação: Diário Oficial da União - Seção 1 - 5/1/1916 Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1910-1919/lei-3071-1-janeiro-1916-397989-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 15 nov. 2022.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n° 5.584, de 26 de junho de 1970. **Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências.** Publicado no DOU de 29.6.1970. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5584.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.584%2C%20DE%206,Trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancia s.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5584.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.584%2C%20DE%206,Trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancia s.)> Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n° 6.386, de 9 de dezembro de 1976. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências.** Publicado no DOU de 10.12.1976. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6386.htm#:~:text=LEI%20No%206.386%2C%20DE,Trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6386.htm#:~:text=LEI%20No%206.386%2C%20DE,Trabalho%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.)>. Acesso em: 4 mar. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n° 9.504, de 30 de setembro de 1997. **Estabelece normas para as eleições.** Publicado no D.O.U. de 1°10.1997. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9504.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm)>. Acesso em 30 abr. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei Complementar n°. 80, de 12 de janeiro de 1994. **Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências.** Publicada no Diário Oficial da União em 13.1.1994. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp80.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm)>. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n° 9.099, de 26 de setembro de 1995. **Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências.** Publicado no DOU de 27.9.1995. Brasília, DF. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9099.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm)>. Acesso em: 13 fev. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n°. 11.340, de 7 de agosto de 2006 (**Lei Maria da Penha**). Publicada no DOU de 8.8.2006. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm#:~:text=19%20desta%20Lei.-,Art.,mediante%20atendimento%20espec%C3%ADfico%20e%20humanizado.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm#:~:text=19%20desta%20Lei.-,Art.,mediante%20atendimento%20espec%C3%ADfico%20e%20humanizado.)>. Acesso em: 2 mar. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei Complementar n°. 150, de 1° de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico**. Publicada no Diário Oficial da União em 2.6.2015. Brasília, DF. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)>. Acesso em 21 fev. 2023.

BRASIL. [GOVERNO FEDERAL]. Lei n° 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e as Leis n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicado no DOU de 14.7.2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 4 mar. 2023.

BRASIL. Justiça Eleitoral. **TSE Mulheres**. Disponível em: <<https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/>>. Acesso em: 28 abr. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho, perguntas e respostas**. Brasília-DF, 2017.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Portaria DPU n° 1 de 08/01/2007. **Dispõe sobre a prestação de assistência jurídica integral e gratuita em todas as matérias no âmbito da Justiça Federal pela Defensoria Pública da União, nas localidades em que já haja Unidade da Instituição instalada, e dá outras providências**. Publicado no DOU em 9 jan. 2007. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=199327>>. Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. Portaria MTP n° 423, de 07 de outubro de 2021. **Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n° 17 - Ergonomia**. Publicada no D.O.U. em 08/10/21. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>>. Acesso em: 4 mai. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Senadores em Exercício**. 57ª Legislatura (2023-2027). Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/senadores/em-exercicio/-/e/por-sexo>>. Acesso em 30 abr. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Ministra Maria Thereza de Assis Moura será a próxima presidente do STJ**. 11/05/2022. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/11052022-Ministra-Maria-Thereza-de-Assis-Moura-sera-a-proxima-presidente-do-STJ.aspx>>. Acesso em 25 abr. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Mulheres Juristas**. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Institucional/Ministros/mulheres-juristas-no-stj>>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Composição Atual**. Atualizado em 11/04/2023.

Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfComposicaoComposicaoPlenariaApresentacao>>. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Eleições 2022**: mulheres são a maioria do eleitorado brasileiro. 18/07/2022 - Atualizado em 19/08/2022. Disponível em:

<<https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Julho/eleicoes-2022-mulheres-sao-a-maioria-do-eleitorado-brasileiro#:~:text=Dos%20156.454.011%20de%20indiv%C3%ADduos,equivale%20a%2047%2C33%25>>. Acesso em: 27 abr. 2023.

BRASIL DEBATE; Fundação Friedrich Ebert. **Austeridade e Retrocesso**: impactos sociais da política fiscal no Brasil. São Paulo. 2018. Disponível em: <<https://goo.gl/AqAfR7>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: Ltr, 2007.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Trad. e rev. de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988. Disponível em:

<<https://www.irib.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>>. Acesso em: 9 fev. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Ministério Público do Trabalho na proteção do Direito do Trabalho. **Caderno CRH**, UFBA, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 59-69, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/6q9BCppmyyw7dDFNWQjV4vx/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 05 dez. 2022.

CARNEIRO, Luziberto Barrozo. **Teto de vidro**: um estudo sobre os fatores deste fenômeno no Brasil sob a percepção das mulheres gestoras. 2018, 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande, 2018. Disponível em: <http://repositorio.furg.br/handle/1/7886>. Acesso em: 16 abr. 2023.

CASTRO, J. A. Política social e desenvolvimento no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, SP, v. 21, n. 4, p. 1011–1042, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642270>>. Acesso em: 1 dez. 2022.

CHAGAS, Mariana Moutinho; LACERDA, Maria U. Ferreira; PAULA, Alessandro Vinicius de. Mulheres em cargos de comando. In: **Dilemas Sociais na Contemporaneidade**: evidências e considerações em pesquisa - ISBN 978-65-5360-209-0 - Vol. 1 - Ano 2022 – Ed. Científica Digital. pp. 96-115. Disponível em:

<<https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220910230.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2023.

COPELLO, Vaniele S. C. **A efetividade da justiça na garantia de direitos das mulheres vítimas de violência doméstica**. UFSC. II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social. Número ISBN: 978-85-64093-50-8. 2017. Florianópolis. Disponível em:

<[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180048/102\\_00500.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180048/102_00500.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 15 fev. 2023.

DAHAS, Débora Caetano. **Insurreição de gênero nos espaços de poder**: representatividade feminina na política brasileira à luz da reforma eleitoral. BARROS, Angélica Barroso; COSTA, Bárbara Amelize; ANDRADE, Daphne de Emília Circunde Vieira; DAHAS, Débora Caetano; SOUTO, Gisleule Maria Menezes (orgs.). 1ª ed. / Belo Horizonte – MG: Editora Motres, 2018.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução Heci Regina Candiani - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2016.

DI GIOVANNI, G. **As estruturas elementares das políticas públicas**. Caderno de Pesquisa, Núcleo de Estudos de Políticas Públicas/NEPP, Campinas, SP, n. 82, 2009. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?down=105472>>. Acesso em: 24 mai. 2021.

FEDERICI, Silvia. “A acumulação do trabalho e a degradação das mulheres”. In: **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpos e a acumulação primitiva. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

FEDERICI, Silvia; VALIO, Luciana Benetti Marques. Na luta para mudar o mundo: mulheres, reprodução e resistência na América Latina. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 28, n. 2, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/MqrkMq7hHybFzZcgTwPbvqd/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 4 abr. 2023.

FERREIRA, Cláudio. **Mulheres são mais afetadas por crise econômica provocada pela Covid-19**. Câmara dos Deputados. Agência Câmara de Notícias, 03/08/2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/681393-MULHERES-SAO-MAIS-AFETADAS-POR-CRISE-ECONOMICA-PROVOCADA-PELA-COVID-19>> Acesso em: 2 mai. 2021.

FILGUEIRAS, Cristina Almeida Cunha. Participação Popular. In: **Dicionário de Políticas Públicas**. DI GIOVANNI, Geraldo; NOGUEIRA, Marco Aurélio (Orgs.) - 3. ed. - São Paulo: Ed. UNESP, 2018.

FILIPPE, Marina. Ranking mostra as melhores empresas para mulheres trabalharem. In: **EXAME Carreira**. Publicado em 25/06/2021. Última atualização em 28/06/2021. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/ranking-mostra-as-melhores-empresas-para-as-mulheres-trabalharem/>>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FOLHACERTA. Trabalho intermitente: o que é e como funciona para o empregado? 22 abr. 2020. **Folhacerta.com**. Disponível em: <<https://folhacerta.com/trabalho-intermitente/>> Acesso em: 18 abr. 2021.

GOHN, Maria da Glória. Teorias sobre a participação social: desafios para a compreensão das desigualdades sociais. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 85, p. 63-81, Jan./Abr. 2019. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/Lc4THRCyDjMdgWmHHJhpdzb/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

GOMES, Isabella Filgueiras. **Trabalho escravo doméstico no Brasil**: notas sobre uma exploração invisível. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-escravo-domestico-no-brasil-notas-sobre-uma-exploracao-invisivel-14042021>>. Acesso em: 19. mar. 2023.

GONÇALVES, Renata; ABREU, Suellen. Do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres ao “Machistério” de Temer. **Revista de Políticas Públicas**, vol. 22, núm. 2, 2018, Julho-Dezembro, pp. 753-771. Universidade Federal do Maranhão, Brasil. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321158845008>>. Acesso em: 17 out. 2021.

GONZALEZ, Lélia. “Racismo e sexismo na cultura brasileira”. In: **Primavera para rosas negras**: Lélia Gonzalez em primeira pessoa. Diáspora africana: Editora Filhos da África, 2018, p. 190-214.

GUAPINDAIA, Aloysio. **O Desafio da Implementação das Políticas Transversais**: Programa de Aperfeiçoamento para Carreiras - 2013. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/763/2/1-%20SPI%20-%20Aloysio%20Guapindaia-2.pdf>>. Acesso em: 1 nov. 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. A gênese da Coordigualdade, ou as ações que colaboraram para a sua criação, com a perspectiva em direitos humanos. In: BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **15 anos de Coordigualdade**. Maria Aparecida Gugel [et al.]. — Brasília: Gráfica Movimento, 2018. 188 p. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/coordigualdade-15-anos/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/coordigualdade-15-anos/@@display-file/arquivo_pdf)>. Acesso em: 22 jan. 2023.

GUTMAN, Laura. **A maternidade e o encontro com a própria sombra**. Trad. Luís Carlos Cabral, Marian Laura Corullón. 1. ed. Rio de Janeiro. Best Seller, 2016.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf;lang=pt>>. Acesso em 6 ago. 2022.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2023.

JULIÃO, Helena Vicentini; DUTRA, Nayara Hakime. Divisão sexual do trabalho: para além do gênero e do patriarcado. **Temporalis**, Brasília (DF), ano 20, n. 40, p. 201-214, jul./dez. 2020.

KERCHE, Fábio. Autonomia e Discricionariedade do Ministério Público no Brasil. **DADOS** – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 50, no 2, 2007, pp. 259 a 279. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/4SNJCbhkd5hCrJpRF7fvFLH/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 14 jan. 2023.

KLIKSBERG, B. O Estado em tempo de crise. In: **Como enfrentar a pobreza e a desigualdade?** Uma perspectiva internacional. Editora Fundação Perseu Abramo, São Paulo

(SP), 2014. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/miolo-Kliksberg-final.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2021.

KREIN, André Eduardo Becker. **Relações Formais e Informais de Trabalho nos Governos Lula e Dilma Por Uma Perspectiva de Gênero e Raça**. Dissertação (mestrado) / Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2017. Disponível em: <[http://www.repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/331492/1/Krein\\_AndreEduardoBecker\\_M.pdf](http://www.repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/331492/1/Krein_AndreEduardoBecker_M.pdf)>. Acesso em: 09 ago. 2021.

LIMA, Mariana. **PIB: O que é, para que serve e como é calculado o PIB**. Creditas.com. Exponencial. Atualizado em 19 de setembro de 2022. Disponível em: <<https://www.creditas.com/exponencial/o-que-e-pib/>>. Acesso em: 3 dez. 2022.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. Revista do **Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105-129, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/67386>>. Acesso em: 21 nov. 2022.

MACÊDO, Shirley. Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia covid-19: tecendo sentidos. **Rev. Nufen: Phenom. Interd.** | Belém, 12(2), 187-204, mai.– ago., 2020. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rnufen/v12n2/a12.pdf>>. Acesso em 30 set. 2022.

MAPA, Arquivo Nacional: MEMÓRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA. **Ministério Público**. 28/02/2018. Atualização em 27/06/2019. Disponível em: <<http://mapa.an.gov.br/index.php/dicionario-primeira-republica/532-ministerio-publico-2#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20P%C3%ABlico%20foi%20criado,ap%C3%B3s%20a%20Proclama%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%ABlica>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

MARRY, Catherine; POCHIC, Sophie. O “teto de vidro” na França: o setor público é mais igualitário que o setor privado? **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 148–167, 2017. Disponível em: <DOI: <https://doi.org/10.1590/198053144299>>. Acesso em: 12 abr. 2023.

MARTINS, Giovana Labigalini. **Sindicalismo feminista: a potência transformadora das mulheres no Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região**. 2021. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, University of São Paulo, São Paulo, 2021. doi:10.11606/T.2.2021.tde-23082022-085512. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-23082022-085512/publico/9181145DIC.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2023.

MARTINS, Humberto E. S. Democratizando o acesso à Justiça. In: **Democratizando o acesso à justiça**. PESSOA, Flávia M. G. (org.); CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Brasília: CNJ. 2021. pp. 13-17.

MASSULA, Leticia. A violência e o acesso das mulheres à justiça: O caminho das pedras ou as pedras do (no) caminho. In: **Vinte e cinco anos de respostas brasileiras em violência contra a mulher: Alcances e Limites**. São Paulo: Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde,

2006. Disponível em: <<https://www.mulheres.org.br/wp-content/uploads/2020/04/25anos-completo.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2023.

MATOS, Emilly Lima de. **Análise da participação da mulher no mercado de trabalho e no crescimento econômico brasileiro, de 2002 a 2018**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Economia Regional e Políticas Públicas/UESC. Ilhéus, 2019. Disponível em: <[https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true;id\\_trabalho=7801229](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true;id_trabalho=7801229)>. Acesso em: 07 ago. 2021.

MATOS, Emilly Lima de; *et al.* Análise da participação feminina no mercado de trabalho. **Revista feminismos/UFBA**. Vol. 8, N. 3, Set. - Dez. 2020. Salvador, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csp/a/GWJJz5PrYQqG7JQdkN9KYWJ/?lang=pt>>. Acesso em: 9 jul. 2021.

MELO, Luís A. C. Ministério Público do Trabalho e o acesso à justiça no Brasil. **Rev. do Conselho Nacional de Procuradores Gerais dos Ministérios Públicos dos Estados e da União**. Brasília, n. 1, 2014, pp. 13-26. Disponível em: <<https://www.cnpq.org.br/site/images/arquivos/Revista%20CNPQ.pdf#page=13>>. Acesso em: 10 dez. 2022.

MENDES, Taísa M. O. S. A interseccionalidade no arbitramento de indenização por assédio moral nas relações de trabalho. In: **Debates interdisciplinares sobre direito e direitos humanos: impasses, riscos e desafios**. Col. Jurema, v. 5 / organizadores: KOERNER, Andrei; ENDO, P. C.; VRECHE, C. C. Campinas, SP: BCCL/UNICAMP, 2022.

MOLETTA, Sirlei; ROBERTO, Rosemary A. M.; NETO, Eugenio M. S.; MORO, Silas G.; OLIVEIRA, Joice H. Mulheres nas organizações no Brasil: uma análise do guia Exame de Mulheres na Liderança. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 6, n. 5, p. 32547-32562, 2020. Disponível em: <<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/10866/9086>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

MONTALI, Lilia. **Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego**. R. bras. Est. Pop., São Paulo, v. 23, n. 2, p. 223-245, jul./dez. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/BNXvvtSWSqnn4vdJLsL8Rqz/?lang=pt>>. Acesso em 06 ago. 2021.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2117-42, out. 2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext;pid=S2179-89662018000402117;lng=en;nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext;pid=S2179-89662018000402117;lng=en;nrm=iso)>. Acesso em: 16 nov. 2022.

NASCIMENTO, Grasielle A. F.; VILLAS BÔAS, Regina V. **Proteção da mulher: direito individual e social à igualdade de condições no mercado de trabalho e ao direito à maternidade**. Conpedi Law Review, v. 1, n. 6. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/conpedireview/article/view/3459/0#:~:text=Conclui%20que%20o%20direito%20%C3%A0,espectro%20da%20sua%20garantia%20legal>>. Acesso em: 18 nov. 2022.

OAB MINAS GERAIS. **Mulheres advogadas são maioria na presidência das comissões da OAB Minas**. 26/08/2022. Disponível em:

<[https://www.oabmg.org.br/Noticias/Index/11730/Mulheres\\_advogadas\\_sao\\_maioria\\_na\\_presidencia\\_das\\_comissoes\\_da\\_OAB\\_Minas](https://www.oabmg.org.br/Noticias/Index/11730/Mulheres_advogadas_sao_maioria_na_presidencia_das_comissoes_da_OAB_Minas)>. Acesso em: 21 abr. 2023.

OAB NACIONAL. **Instalação da Ordem dos Advogados do Brasil completa 90 anos**.

09/03/2023. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/noticia/60796/instalacao-da-ordem-dos-advogados-do-brasil-completa-90-anos?argumentoPesquisa=90%20anos>>. Acesso em 21 abr. 2023.

ONU MULHERES BRASIL. **Empresas**. Disponível em:

<<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>>. Acesso em: 18 abr. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em:

<<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em 26 abr. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. 14/02/2019. Disponível em: <<https://rodolfopamplonafilho.jusbrasil.com.br/artigos/675142532/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>>.

Acesso em: 22 nov. 2022.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Democratizando o acesso à Justiça. In: **Democratizando o acesso à justiça**. PESSOA, Flávia M. G. (org.); CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Brasília: CNJ. 2021. pp. 19-22.

PEQUIM. Declaração e plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher.

Pequim, 1995. In: FROSSARD, H. **Instrumentos internacionais de direitos das mulheres**.

Brasília: Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. p. 15-25. 2006. Disponível em:

<[https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM\\_instrumentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf](https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/SPM_instrumentosinternacionaisdireitosdasmulheres.pdf)>. Acesso em 02 out. 2022.

PESSOA, Flávia M. G; CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Democratizando o acesso à justiça**. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Flávia Moreira Guimarães Pessoa (org.).

Brasília: CNJ, 2021. 100 f. ISBN 978-65-88014-63-9.

QUIRINO, Raquel. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. **Revista Tecnologia e Sociedade** - v. 8, n. 15, 2012. Disponível em:

<<https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/2596/1693>>. Acesso em: 09 ago. 2021.

RIBEIRO, Renato Janine. Representação. In: **Dicionário de Políticas Públicas**. DI

GIOVANNI, Geraldo; NOGUEIRA, Marco Aurélio (Orgs.) - 3. ed. - São Paulo: Ed. UNESP, 2018.

ROCHA, Elizabeth G. T. Do direito à informação e à educação jurídica. In: **Democratizando o acesso à justiça**. PESSOA, Flávia M. G. (org.); CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.

Brasília: CNJ. 2021. pp. 23-29.

SADEK, Maria Tereza Aina. Acesso à justiça: porta de entrada para a inclusão social. In LIVIANU, R., coord. **Justiça, cidadania e democracia**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2009. pp. 170-180. Disponível em:

<<https://books.scielo.org/id/ff2x7/pdf/livianu-9788579820%20137-15.pdf>>. Acesso em: 8 fev. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, Patriarcado e Violência**. 1ª ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth. **Rearticulando gênero e classe social**. In: Uma questão de gênero. COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992, pp. 183-215.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A Cruel Pedagogia do Vírus**. Ed. Almedina. Coimbra, Portugal, 2020.

SANTOS, Karolyni M.; DIAS, Maria L. S.; MARTINS, Maria das Graças T. Mulheres vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho: estresse pós traumático e a terapia cognitivo comportamental na intervenção. **Rev. Elet. Estácio Recife**, v. 7, n. 01, 2021. Disponível em: <<https://reer.emnuvens.com.br/reer/article/view/559>>. Acesso em: 22 nov. 2022

SCHABBACH, Leticia Maria. A reprodução simbólica das desigualdades entre mulheres e homens no Brasil. **Rev. OPINIÃO PÚBLICA**, Campinas, vol. 26, nº 2, maio-agosto, p. 323-350, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/op/a/vLpghkczCbgC7NdQcr4mgpM/?lang=pt>>. Acesso em 06 ago. 2021.

SILVA, Camilla Veras Pessoa da. **Subjetividade-corpo-terra-território: Os impactos psicossociais e a resistência das mulheres atingidas pelo rompimento da barragem da mineração na bacia do rio Doce em Minas Gerais**. 2022. 302 f. Tese (doutorado em Psicologia: Psicologia Social) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia: Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em:

<<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/30837/1/Camilla%20Veras%20Pess%20c3%b4a%20da%20Silva.pdf>>. Acesso em: 28 mar. 2023.

SILVA, Gabriela Rangel da. Feminismo e Trabalho: Porque as mulheres continuam ganhando menos que os homens? **Revista Húmum/UFMA**. Vol. 9, num. 26, 2019. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/11549#:~:text=A%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no%20mercado%20de%20trabalho%2C%202014.;text=RFI%2C%20Is1%C3%A2ndia%20%C3%A9%201%C2%B0,os%20homens%2C%20segundo%20o%20governo>> Acesso em: 17 abr. 2021.

SILVA, Simone Maria. “A minha vida vale menos que uma pelota de minério”: ser mulher negra e trabalhadora atingida por barragem no sexto ano do crime da Vale-Samarco-BHP. **Insurgência: revista de direitos e movimentos sociais**, Brasília, v. 7, n. 2, p. 42–54, 2021. DOI: 10.26512/insurgncia.v8i2.39127. Disponível em:

<<https://periodicos.unb.br/index.php/insurgencia/article/view/39127>>. Acesso em: 5 abr. 2023.

SILVA, Thamires C. Direitos sociais e do trabalho sob a perspectiva interseccional. In: **Debates interdisciplinares sobre direito e direitos humanos: impasses, riscos e desafios**. Col. Jurema, v. 5 / organizadores: KOERNER, Andrei; ENDO, Paulo C.; VRECHE, Carla C. Campinas, SP: BCCL/UNICAMP, 2022.

SIQUEIRA, Letícia Seibel; HOCH, Patrícia Adriani. Representatividade Feminina no Poder Judiciário. **15ª Semana Acadêmica da FADISMA**: Entrementes. 2018. Disponível em: <<https://sites.fadisma.com.br/entrementesanais/wp-content/uploads/sites/7/2019/04/representatividade-feminina-no-poder-judiciario.pdf>>. Acesso em: 22 abr. 2023.

SÓRIA, Thiago Melosi. **Assistência jurídica integral e justiça gratuita nos conflitos individuais do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, USP. São Paulo, 2011. doi:10.11606/D.2.2011.tde-28052012-151827. Disponível em: <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28052012-151827/publico/Thiago\\_Melosi\\_Soria\\_ME.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-28052012-151827/publico/Thiago_Melosi_Soria_ME.pdf)>. Acesso em: 4 mar. 2023.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados 30 (87), 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=html&lang=pt>>. Acesso em: 24 out. 2022.

TROVÃO, C. J. B. M; ARAÚJO, J. B. O mercado de trabalho após a reforma trabalhista de 2017. In: **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 38, p. 32-45, jul./dez. 2018. Disponível em: <[https://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/arq-paginas/cesit\\_carta-social-e-do-trabalho-38\\_1.pdf#page=36](https://www.forumat.net.br/at/sites/default/files/arq-paginas/cesit_carta-social-e-do-trabalho-38_1.pdf#page=36)>. Acesso em: 27 set. 2022.

TURMA DA MÔNICA; UOL. **Donas da Rua Empreendedorismo**. 2023. Disponível em: <<https://turmadamonica.uol.com.br/donasdaruadoempreendedorismo/>>. Acesso em: 19 abr. 2023.

ZANATTA, L. F.; *et al.* Igualdade de gênero: por que o Brasil vive retrocessos? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 32(8):e000896. 16 ago. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00089616>>. Acesso em: 07 jul. 2021.