

LUGAR DE MULHER: UMA BREVE ANÁLISE ACERCA DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Bruna Rosa Sestari
Manoel Carlos Toledo Filho

“Não é menos importante reconhecer o direito à equiparação salarial como um direito trabalhista fundamental, no sentido de parte da discriminação que é feita às mulheres pelo simples fato de serem mulheres.” Maria Belén San Martín.

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo fomentar o debate acerca da discriminação de gênero nas relações de trabalho, além de enfatizar as desigualdades históricas construídas entre o masculino e o feminino e a divisão sexual do trabalho e as incidências desses processos na inserção e realidade das mulheres no mundo do trabalho. Para tanto, será analisado, em primeiro lugar, o contexto histórico no qual o Brasil está inserido, além do direito comparado, exposição de dados e da legislação nacional e internacional além da jurisprudência dos tribunais brasileiros.

Palavras-chave: trabalho; gênero; direito da mulher; proteção da mulher

Bruna Rosa Sestari

Advogada. Especialista em direito do trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Pesquisadora no Grupo de Pesquisa “Trabalho além do Direito do Trabalho da faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Manoel Carlos Toledo Filho

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Bacharel, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Membro efetivo das Associações Argentina e Uruguaia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Diretor da Escola Judicial do TRT-15 no biênio 2017/2018. Vice corregedor do TRT-15 para o biênio 2023/2024. Professor do curso de pós-graduação em direito do trabalho e processual do trabalho da PUC-Campinas.

Abstract

This article aims to promote the debate about gender discrimination in labor relations, in addition to emphasizing the historical inequalities built between male and female and the sexual division of labor and the incidence of these processes in the insertion and reality of women in the workplace. world of work. To do so, the historical context in which Brazil is inserted will be analysed, in addition to comparative law, exposition of data and national and international legislation, in addition to the jurisprudence of Brazilian courts.

Keywords: labor; gender; women's right; protection of women

Sumário: Introdução. 1. A desigualdade de gênero nas relações de trabalho: contexto histórico e dados. 2. Legislação Aplicável. 3. Casos enfrentados pelos órgãos judiciários brasileiros. 4. Conclusão. 5. Referências.

INTRODUÇÃO

Para entender completamente o tema que neste artigo se apresenta, é indispensável ter em vista o contexto em que se formaram tanto as relações de trabalho de caráter dependente, quanto as respectivas legislações que, ao longo do tempo, vieram a paulatinamente regulamentar seu conteúdo, seu alcance e seus limites.

Se bem seja certo que a história universal registre a ocorrência de sociedades matriarcais, ou nas quais as mulheres assumiam uma função preponderante de direção e prestígio superlativo, parece claro que a regra geral coincidiu com o domínio quase exclusivo dos homens, que, inicialmente imposto pela mera brutalidade da força física, foi ao depois assimilado pelos ordenamentos políticos das nações, como se de um direito natural ou de uma imposição intuitiva e inevitável se tratasse.

Essa assimilação discriminatória, claro, teria repercussões diretas no âmbito do trabalho prestado pela mulher por conta alheia, é dizer, no ambiente correspondente ao contrato de emprego.

Um exemplo interessante a mencionar nesta dimensão pode ser encontrado

na atual Lei de Contrato de Trabalho da República Argentina, que foi publicada em 27/09/1974. Cuida-se, como se vê, de um diploma relativamente recente, que tem ademais um perfil bastante técnico, e foi indiscutivelmente avançado quando do momento de sua edição.

Sem embargo, em seu artigo 4º, consta que o “O contrato de trabalho tem por objeto principal a atividade produtiva e criadora do próprio homem. Só depois deve entender-se que existe uma relação de troca entre as partes e um fim económico desde que disciplinado por esta lei” (sublinhamos).

Como se vê, o legislador argentino, boas intenções à parte, comete aqui um evidente equívoco, ao vincular a figura central representada pelo contrato de trabalho à atividade do homem, e somente do homem. Valendo notar que, um pouco mais à frente, o legislador proíbe expressamente a ocorrência de “qualquer tipo de discriminação entre trabalhadores em razão do sexo” (art. 18) (art. 18).

Não se trata de um mero detalhe: esse lapso demonstra a dificuldade factual de interiorizar-se a igualdade de gênero, mesmo por aqueles que firmemente acreditam nela.

Bem por isso, legislações mais recentes têm buscado aprimorar sua linguagem, em ordem a não deixar dúvida sobre a quem pretendem atingir ou alcançar. Assim é que, na Venezuela, a própria nomenclatura do texto legal publicado em 2012 já se enuncia peremptoriamente como a “Lei Orgânica do Trabalho, dos Trabalhadores e das Trabalhadoras”.

A Espanha, a seu turno, editou em março de 2007 a Lei Orgânica 3/2007, “para a efetiva igualdade de mulheres e homens”, cujo artigo 1.1 a seguir se reproduz:

“Artigo 1. Objeto da Lei.

1. Mulheres e homens são iguais em dignidade humana e iguais em direitos e deveres. O objetivo desta Lei é tornar efetivo o direito à igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, em particular através da eliminação da discriminação contra a mulher, qualquer que seja a sua circunstância ou condição, em qualquer um dos domínios da vida e, singularmente, na vida política, civil, trabalhista, econômica, social e cultural, a fim de, no desenvolvimento dos artigos 9.2 e 14 da Constituição, alcançar uma sociedade mais democrática, justa e solidária”.

A ênfase externada pelo legislador espanhol na promoção de uma igualdade substancial entre homens e mulheres pode ser também encontrada no artigo 2º Lei Federal do Trabalho do México, com redação atribuída em 2012:

“Artigo 2º

A igualdade substantiva ou de fato dos trabalhadores e trabalhadoras contra o empregador é protegida.

A igualdade substantiva é aquela que se consegue eliminando a discriminação contra a mulher que impeça ou anule o reconhecimento, gozo ou exercício de seus direitos humanos e liberdades fundamentais no local de trabalho. Supõe acesso às mesmas oportunidades, considerando as diferenças biológicas, sociais e culturais de mulheres e homens”.

O objetivo do presente artigo será sinteticamente avaliar o estado global atual das relações de gênero no Brasil e no mundo, buscando com isso agregar alguma contribuição a um debate delicado, necessário e, para além de qualquer dúvida, completamente atual.

1. **A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO E DADOS**

a. Contexto Histórico

Como grande parte dos direitos conquistados pela humanidade, o reconhecimento dos direitos das mulheres é fruto de um longo processo histórico.

Ao contrário do disseminado pelo senso comum, a submissão da mulher não é uma determinação biológica, tampouco o resultado de costumes históricos, ou seja, a opressão da mulher não é uma constante desde o surgimento da humanidade e sim *“produto de transformações nos meios pelos quais os seres humanos produzem coletivamente as necessidades da vida”*.¹

Engels, em seu livro *a Origem da Família, da Propriedade Privada e do*

1 ANDREASSY, Érika. **Sobre a origem da opressão da mulher**, p.01. Disponível em https://www.sintrajud.org.br/wp-content/uploads/2018/04/sobre-a-origem-da-opressao-da-mulher_ErikaAndreassy.pdf. Acesso em 11/03/2023.

Estado, concluiu que a opressão às mulheres, surge do mesmo processo que instituiu a propriedade privada e a divisão de classes.

De acordo com Erika Andreassy, Engels relata que as primeiras formas de organização social não supunham a opressão da mulher, isso porque todas as tarefas exercidas por ambos os sexos eram consideradas vitais ao grupo.

Já no século XIX os homens desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família e as mulheres em contrapartida responsabilizavam-se pelo cuidado e manutenção do lar. Tal modelo, consubstanciou uma evidente *divisão sexual do trabalho*, em que homens eram considerados *provedores* e mulheres as *cuidadoras*.

Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat a *divisão sexual do trabalho* tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação dos homens das funções que supostamente possuem maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, cargos decisórios etc.).²

Desta forma, este modelo de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (trabalhos de homens e de mulheres) e o da hierarquização (o trabalho do homem vale mais do que o da mulher).

Como consequência desta divisão de trabalhos sustentada de acordo com sexo, perpetua-se a denominada “dupla jornada feminina”, ou seja, somam-se as horas de trabalho doméstico – e não remunerado-, às horas de trabalho remunerado, formal ou informal.

Já no século XVIII, durante a Revolução Francesa, as mulheres começaram a lutar por seus direitos e exigiam igualdade perante a lei e o direito ao voto. A líder feminista francesa, *Olympe de Gouges*, escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã³, em resposta à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que não mencionava os direitos das mulheres.

2 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132 set./dez.2007. Disponível em <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcW-VvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 09 de março de 2023.

3 GOUGES de Olympe. **Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã**. 1791. Disponível em <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPESSOALJNETO.pdf>. Acesso em 09/03/2023.

Com o avanço da Revolução Industrial e o desenvolvimento tecnológico voltado para a produção de mercadorias e acumulação de capital a inserção feminina no mundo do trabalho é intensificada, já que de certa forma, o uso da maquinaria dispensa o uso da força muscular. No entanto, ainda que fundamental, a mão de obra feminina possuía, em regra, maior jornada de trabalho e salários inferiores aos de seus colegas do sexo masculino.

No Século XIX, surgiram várias lutas feministas, como o movimento sufragista, pelo direito ao voto, em vários países, como a Inglaterra, Nova Zelândia e Estados Unidos da América. Em 1892, a escritora inglesa Sara Grand utilizou o termo “feminismo” pela primeira vez no sentido que se dá atualmente, ou seja, a luta por direitos iguais entre homens e mulheres.

Na década de 1960, nos Estados Unidos, surgiu o movimento feminista da segunda onda, que levou à consciência de questões como a igualdade salarial, a igualdade de oportunidades no trabalho e o direito ao aborto. O movimento feminista também defendeu o direito das mulheres à livre escolha sexual, ao tratamento justo e ao acesso a posições de liderança.

Já no século XX e início do século XXI, o processo de globalização e reestruturação das cadeias produtivas impactaram a classe trabalhadora de maneira significativa, atingindo homens e mulheres de maneira diferente.

Isso porque as mulheres foram inseridas em funções menos qualificadas e com menores oportunidades de mobilidade ocupacional.

b. Dados

Ainda que alguns avanços tenham ocorrido nos últimos anos, pesquisas demonstram que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda subsiste de maneira expressiva.

Em 2020, o Relatório Global de Desigualdade de Gênero (*Global Gender Gap Report*), publicado pelo Fórum Econômico Mundial, que mede as disparidades existentes face ao ideal da igualdade de gênero em diversos países no mundo, divulgou que o

Brasil figura na 130ª posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes, em um ranking com 153 países.⁴

Já em 2021, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), lançou o estudo intitulado “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil - 2ª edição” e concluiu que no Brasil, em 2019, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta taxa chegou a 73,7%, atingindo uma diferença de 19,2 pontos percentuais.⁵

No mesmo sentido, a pesquisa “Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho”, promovida em 2020, pelo Instituto Patrícia Galvão concluiu que na percepção de 92% dos entrevistados, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho que os homens. Segundo a pesquisa, 40% delas dizem que já foram xingadas ou já ouviram gritos no trabalho, contra 13% dos homens que vivenciaram a mesma situação. Dentre os trabalhadores que tiveram seu trabalho excessivamente supervisionado, 40% também são mulheres e 16% são homens.⁶

Em 2023, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) publicou a pesquisa “*World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work*” e concluiu que as mulheres representam apenas 38% de todos os trabalhadores-chave em todo o mundo, o que é menor do que sua participação no trabalho não-chave (42%). As mulheres constituem dois terços dos principais profissionais de saúde e mais da metade dos principais trabalhadores do varejo, mas estão totalmente sub-representadas em segurança e transporte.

Infere-se, através dos dados acima demonstrados, que ainda que tenha havido uma inegável evolução da legislação ao longo dos anos, a discriminação e o estereótipo de gênero permanecem na sociedade brasileira.

4 FUNDAÇÃO Oswaldo Cruz. **Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios**. Disponível em <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em 17/03/2023.

5 Ibid

6 Ibid

7 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **The value of essential work**. <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/weso2023-key-workers#chapter4-specific-challenges>. Acesso em 17/03/2023.

2. PANORAMA NORMATIVO: ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL

2.1 Legislação nacional

O direito reflete os anseios sociais de uma determinada época.

Deste modo, evidencia-se o tratamento desigual ofertado às mulheres, desde a primeira Constituição Federal brasileira, em 1824, que por sua vez sequer considerava a participação da mulher na sociedade.

Na Constituição Federal de 1891, a mulher é apenas citada ao se tratar acerca do tema filiação legítima, não havendo qualquer outra menção.

Apenas em 1934 a Constituição Federal considerou a mulher sujeita de direitos, quando previu o voto obrigatório feminino em seu artigo 109.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, dedicou o Capítulo III à “Proteção do Trabalho da Mulher”. Entre os direitos consagrados estão (i) a proibição da discriminação por sexo, idade, cor ou situação familiar; (ii) exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (iii) proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias; (iv) garantia de emprego à empregada gestante; (v) licença maternidade; (vi) afastamento de atividades insalubres durante a gravidez, entre outros.

No entanto, a CLT não eliminava a incapacidade jurídica da mulher, já que esta ainda necessitava de expressa autorização do marido para trabalhar fora de casa. Tal situação só foi alterada pelo Estatuto da Mulher Casada, Lei 4.121/62, que revogou a necessidade de autorização do marido e concedeu à mulher o compartilhamento do “pátrio poder”, que passou a ser chamado de “poder familiar”.

A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, proíbe de forma genérica, em seu artigo 3º, qualquer forma de discriminação.

Em seu artigo 5º inciso I, no rol de direitos fundamentais, a Carta Magna prevê que *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição”*.

Já no rol dos direitos sociais, prevê em seu artigo 7º inciso XX *“a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”*. Ademais, o inciso XVIII do mesmo artigo, estabelece a *“licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”*. O inciso imediatamente posterior prevê a existência de licença paternidade, sem, no entanto, delimitar um prazo específico.⁸

Diante da ausência de especificação do prazo de licença paternidade, o artigo 10, parágrafo 1º do ADCT dispõe que *“até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo de licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”*.

Ainda sobre a Constituição Federal de 1988, o artigo 7º, XXX determinou a *“proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”*.

No mesmo sentido, a Lei 9.029/1995, condena práticas discriminatórias contra o gênero feminino e outros grupos vulneráveis, proibindo a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Ao tratar da proteção da mulher no Brasil, não se pode deixar de mencionar a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) que, embora em âmbitos diferentes do Direito, também é considerada um grande avanço pela garantia da segurança e direitos das mulheres. Mencionada lei, foi fruto da condenação do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos por omissão e negligência, cujo compromisso de reformular suas leis e políticas em relação à violência doméstica foi assumido pelo país.

2.2 Legislação Internacional

Em 1948 a Declaração Universal de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) determinou através de seu artigo 2º a *“não distinção de qualquer ser humano baseado em sexo”*. Do mesmo modo, no artigo 23.3 a mencionada Declaração estabeleceu que *“todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho*

8
BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

igual", além de asseverar que "a maternidade e a infância têm direito à ajuda e assistência especiais."

A Assembleia Geral da ONU, ao reconhecer mais uma vez que a mulher continua sendo alvo de grandes discriminações, criou em 1979 a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Mencionada convenção é composta pelo preâmbulo e mais 30 artigos que estabelecem uma espécie de agenda de ação nacional para eliminação desta forma de discriminação.

Em 1984 e posteriormente em 2002 a Convenção foi oficialmente publicada em língua portuguesa, por meio dos Decretos 89.460/1984 e 4.337/2002, este último, reconhece que para alcançar plena igualdade entre homem e mulher, é necessário modificar o papel tradicional de ambos na sociedade e na família.

Por sua vez, em que pese a Organização Internacional do Trabalho não possuir convenção específica para tratar sobre discriminação de gênero nas relações de trabalho, esta elaborou em 1919 a Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade, que foi ratificada pelo Brasil em 1934, além da Convenção nº 103 de 1952, por seu turno ratificada em território nacional em 1965. Ambos os instrumentos tratam acerca da licença maternidade remunerada, estabilidade gestante, além de pausas no trabalho para amamentação.

A Convenção nº 103 foi revisada no ano 2000 pela Convenção 183, não ratificada pelo Brasil.

Em 2015 a Declaração Sociolaboral do Mercosul, firmada entre Argentina, Brasil, Uruguai e Paraguai, trata entre outros temas acerca da igualdade salarial por trabalho de igual valor e dedica-se à proteção da igualdade de oportunidades e de tratamento, entre mulheres e homens, sendo que os Estados Partes se comprometem, conforme legislação e práticas nacionais, a fomentar as políticas públicas visando a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho.

Por fim, ressalta-se que todo e qualquer evolução legislativa em território brasileiro ou mundial é fruto de movimentos sociais, que lutam pela desconstrução da imagem estereotipada dos papéis de homens e mulheres.

3. CASOS ENFRENTADOS PELOS ÓRGÃOS JUDICIÁRIOS BRASILEIROS

Em que pese os progressos legislativos alcançados nos últimos anos, a realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro, ainda está longe de ser ideal. Enquanto efetivas mudanças caminham a passos lentos, não é exagero afirmar que, por outro lado, o judiciário brasileiro procura combater diariamente casos de discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Prova disso são os diversos julgados encontrados através da busca jurisprudencial nos tribunais brasileiros.

O Supremo Tribunal Federal julgou em sede de recurso extraordinário⁹ tese que alega incompatibilidade da distinção de tratamento entre a licença gestante e licença adotante com a licença maternidade prevista pelo art. 7º, XVIII da Constituição. De acordo com o Relator, Ministro Roberto Barroso, é necessário que se faça uma interpretação sistemática do texto constitucional, à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre os filhos biológicos e adotados, da autonomia da mulher e do princípio do melhor interesse da criança.

Reforçou-se, ainda, o dever do Estado de oferecer condições que compatibilizem a maternidade e a profissão, sobretudo quando a primeira é exercida a partir da adoção, sendo necessária atenção à adaptação do adotado. Neste sentido, foram declarados inconstitucionais o artigo 210 da Lei nº 8.112/1990 e os parágrafos 1º e 2º do artigo 3º da Resolução CJF nº 30/2008, que fixavam a licença maternidade destinada à adotante em tempo inferior à licença gestante.

Já em 2019 o Supremo Tribunal Federal julgou a ação direta de inconstitucionalidade nº 5.938, que tratava acerca da proteção constitucional à maternidade e trabalho insalubre, em que se objetivou a declaração da inconstitucionalidade da expressão "*quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento*", contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, também conhecida

9 SUPREMO Tribunal Federal. **RE nº 778.889**. Relator Ministro Roberto Barroso. Julgamento em 10.03.2016.

como Reforma Trabalhista. A decisão objetivou proteger, além da maternidade, o direito à vida e a saúde da criança, garantindo, por conseguinte, a não exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres.

Em decisão recente a 3ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a condenação de uma companhia aérea a indenizar por danos morais uma empregada que recebia cerca de 28% a menos que outros três colegas homens que exerciam a mesma função. Em instrução, a empregada relatou que ao questionar seu superior hierárquico acerca do motivo da remuneração desigual, foi informada que se tratava de um erro de sistema, mas que não seria alterado já que por ser mulher e solteira a empregada não tinha tantos gastos. A magistrada concluiu que “*houve violação ao patrimônio abstrato da trabalhadora*” e condenou a empresa a pagar R\$ 10 mil à mulher.¹⁰

4. CONCLUSÃO

Não há como duvidar que a evolução da humanidade em termos de aquisição da igualdade real ou substantiva entre homens e mulheres sempre caminhou a passos lentos.

Um bom exemplo a ser citado tal respeito é o Reino Unido. Conquanto se trate de um país pioneiro no atinente à regulamentação das relações de trabalho de jaez subordinado, principiada que fora já em meados do século XIX, a igualdade salarial legal entre homens e mulheres somente veio a consumir-se em 1970.¹¹

Parece claro que, em larga medida, a resistência que rotineiramente se apresenta à adoção de medidas de *equalização material* na dimensão *ambiental laboral* guarda implícitas ou explícitas motivações econômicas. É antiga a percepção de que a criação de garantias às pessoas trabalhadoras, ou, o que vem a essencialmente ser o mesmo, a concretização de limites à exploração do trabalho humano, implicaria ônus ou gastos vultosos, aptos a desestimular a produção e os investimentos e até, no limite, a extinção do empreendimento. Em outras palavras, e para abordar o ponto que aqui

10 RO- 1001295-73.2020.5.02.0713, Relatora Mércia Tomazinho, TRT 2ª Região.

11 A este respeito: TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. SESTARI, Bruna Rosa. “O pensamento fabiano e o direito do trabalho”. In: **Revista LTr**, Ano 86, abril de 2022, p. 500.

diretamente nos interessa, poderiam tais medidas, ao fim e ao cabo, desestimular a contratação de mulheres.¹²

Trata-se de um argumento tão falacioso quanto antigo, ou, como colocou o célebre doutrinador argentino Alfredo Palácios, de uma “eterna cantilena”, que desde sempre acompanhou o direito do trabalho.¹³ O tempo demonstrou que as normas de equalização não apenas preservam os negócios, como lhes incrementam a produtividade, na exata medida e proporção em que propiciam qualidade e respeito dentro do ambiente laboral. E isso se aplica em tudo e por tudo aos preceitos aptos a valorizar a participação das mulheres no eixo produtivo,

Nem todos os obstáculos, porém, estão vinculados exclusivamente a uma ausência de vontade política decorrente de fatores puramente financeiros. Existem questões complexas referentes aos limites ou a oportunidade das normas, que poderiam, eventualmente, significar uma discriminação reversa ou mais além do desejável, como entendeu, por exemplo, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia no caso “Kalanke” (1995).¹⁴

De todo modo, enfrentar as contradições, superar os obstáculos, neutralizar os preconceitos, tem sido uma missão histórica permanente quando se cogita de viabilizar a igualdade de gênero. Para atingir tal objetivo, cada geração deve procurar fazer bem a sua parte. Logo, a indagação perene que a nós incumbe formular será, invariavelmente, se estamos a atender esse dever.

12 MONTROYA MELGAR, op. cit., p. 426.

13 PALÁCIOS, Alfredo. **Por las mujeres y los niños que trabajan**. Valencia: F.Sempere y Compania Editores, S/D, p. 84.

14 No caso em questão, deliberou-se que uma lei alemã da cidade de Bremen - que estabelecia preferência para a contratação por entes públicos para as mulheres, sempre e quando, havendo igualdade de qualificação, o setor destinatário possuísse menos mulheres do que homens em seus quadros - estaria em desconformidade com as diretrizes comunitárias correlativas. In: MURÚA, Santiago Alonso. “Regulaciones especiales en razón de la persona del trabajador”. In: Tratado de derecho del trabajo. Tomo V: La relación individual de trabajo - IV. Estatutos y regulaciones especiales. Capítulo IX. Coordenação de Diego Martín Tosca. Direção de Mário Eduardo Ackerman. 1ª edição. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2006, p. 621/628.