

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG**  
**CURSO DE DIREITO**  
**ALESSANDRA LIMA DO COUTO**

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

**FORMIGA - MG**  
**2023**

ALESSANDRA LIMA DO COUTO

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Direito.

Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

FORMIGA - MG

2023

ALESSANDRA LIMA DO COUTO

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof<sup>a</sup>. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes  
Orientadora

---

---

Formiga, 01 de junho de 2023.

## RESUMO

Este estudo teve como tema a discussão da discriminação da mulher no mercado de trabalho, com o objetivo de identificar sob quais aspectos as mulheres ainda sofrem na atualidade com a discriminação no mercado e no ambiente de trabalho e quais medidas podem ser adotadas para coibir esta discriminação. Para tanto, o problema de pesquisa partiu dessas indagações e o estudo foi desenvolvido por meio da pesquisa bibliográfica com a revisão de literatura como método. Dos trabalhos pesquisados, verificou-se que as principais situações de discriminação da mulher no trabalho concentraram-se naquelas relacionadas à maternidade (gestação/lactação e cuidado com os filhos), desigualdade de remuneração, dificuldade de ascensão na carreira e de participação da mulher nos processos decisórios, mentalidades equivocadas de que existem determinadas ocupações que, pelo costume, são as que podem ser ocupadas pela mulher, além do julgamento da capacidade e qualificação da mulher quando comparada ao homem, sobretudo agravada por suas outras jornadas de labor (doméstico, cuidados com a família e a casa). Dentre as medidas que podem ser adotadas para coibir a discriminação da mulher, o estudo mostrou a luta pelos direitos a igualdade de gênero na esfera trabalhista, a necessidade de um maior suporte do Estado para a amplitude da participação da mulher no mercado de trabalho, a existência de normas jurídicas condizentes no ordenamento que protejam direitos humanos e fundamentais, a mudança de mentalidade social quanto ao papel da mulher no trabalho, ações afirmativas e de políticas públicas que, de fato, contribuam para a consolidação dos direitos previstos e para a inclusão da mulher no mercado de trabalho, bem como ações afirmativas para o combate às circunstâncias que ainda colocam a mulher em posições de desigualdades quando comparadas aos homens. A Lei nº 14.457/2022 representou um importante instrumento de contenção de tratamento discriminatório do trabalho da mulher, ao passo que trouxe direitos e medidas que beneficiam, valorizam e ajudam a mulher na sua atuação no mercado de trabalho, de forma que ela seja cada vez mais considerada e valorizada, revelando o respeito e maior proteção ao seu trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Mulher. Discriminação.

## ABSTRACT

This study had as its theme the discussion of discrimination against women in the labor market, with the objective of identifying under what aspects women still suffer today from discrimination in the market and in the work environment and what measures can be adopted to curb this discrimination. Therefore, the research problem started from these questions and the study was developed through bibliographical research with the literature review as a method. From the works researched, it was verified that the main situations of discrimination against women at work were concentrated in those related to maternity (pregnancy/lactation and child care), inequality of remuneration, difficulty in moving up the career ladder and women's participation in decision-making processes, mistaken mentalities that there are certain occupations that, by custom, are those that can be occupied by women, in addition to the judgment of the capacity and qualification of women when compared to men, especially aggravated by their other work days (domestic, care with family and home). Among the measures that can be adopted to curb discrimination against women, the study showed the fight for the rights to gender equality in the labor sphere, the need for greater support from the State for the breadth of women's participation in the labor market, the existence of consistent legal norms in the order that protect human and fundamental rights, the change of social mentality regarding the role of women at work, affirmative actions and public policies that, in fact, contribute to the consolidation of the foreseen rights and to the inclusion of women in the labor market, as well as affirmative actions to combat the circumstances that still place women in unequal positions when compared to men. Law nº 14.457/2022 represented an important instrument to contain discriminatory treatment of women's work, while it brought rights and measures that benefit, value and help women in their work in the labor market, so that they are increasingly more considered and valued, revealing respect and greater protection for their work.

Keywords: Work. Woman. Discrimination.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>1</b>	<b>Dedicação de mulheres e homens às tarefas domésticas.....</b>	<b>33</b>
<b>2</b>	<b>Remuneração de mulheres e homens no trabalho.....</b>	<b>36</b>
<b>3</b>	<b>Ocupação de mulheres e homens em cargos gerenciais.....</b>	<b>36</b>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>TRABALHO FEMININO E OS DIREITOS TRABALHISTAS CONQUISTADOS PELAS MULHERES EM UM CONTEXTO HISTÓRICO.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>OS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER SOB UMA PERSPECTIVA JURÍDICA.....</b>	<b>18</b>
<b>3.1</b>	<b>Regras de contratação.....</b>	<b>18</b>
<b>3.2</b>	<b>A jornada e intervalos.....</b>	<b>20</b>
<b>3.3</b>	<b>Irredutibilidade salarial.....</b>	<b>23</b>
<b>3.4</b>	<b>Limites de peso.....</b>	<b>24</b>
<b>3.5</b>	<b>A licença maternidade, a estabilidade e o salário maternidade.....</b>	<b>25</b>
<b>3.6</b>	<b>Os intervalos para amamentação.....</b>	<b>28</b>
<b>3.7</b>	<b>A gestante e a insalubridade.....</b>	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO.....</b>	<b>31</b>
<b>4.1</b>	<b>Conceito de discriminação.....</b>	<b>31</b>
<b>4.2</b>	<b>Histórico de discriminação da mulher no trabalho.....</b>	<b>32</b>
<b>5</b>	<b>PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DIREITO À ISONOMIA NO TRABALHO FEMININO.....</b>	<b>40</b>
<b>5.1</b>	<b>Princípio da não discriminação.....</b>	<b>40</b>
<b>5.2</b>	<b>Princípio da igualdade.....</b>	<b>42</b>
<b>5.3</b>	<b>Necessidade de isonomia de tratamento entre homens e mulheres no ambiente e mercado de trabalho.....</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO.....</b>	<b>50</b>
<b>6.1</b>	<b>A lei nº 14.457/2022 como instrumento de contenção de tratamento discriminatório do trabalho da mulher.....</b>	<b>56</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>60</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>62</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo teve como tema a discussão da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Embora a mulher tenha um papel importante nesse mercado e tenha ao longo do tempo conquistado espaços e direitos, a realidade mostra situações em que ela ainda é tratada de forma desigual, o que segundo Coelho, Silva e Bomfim (2021, p. 24) consiste na chamada “discriminação de gênero nas relações laborais” enquanto um problema antigo detectado ao longo da história brasileira proveniente do “constructo social capitalista-burguesa-hetero-colonial que tem a mulher como uma trabalhadora naturalmente inferior ao homem e que deve estar restrita ao espaço no lar”.

Nessa lógica, a mulher foi por muito tempo ignorada e afastada do mercado de trabalho, não tendo voz e oportunidades em igualdade com os homens, o que levou a um longo processo de busca da conquista de direitos e espaços. “A existência de uma desigualdade no mercado de trabalho perpassou por séculos, e pouco se quis discutir sobre costumes e mentalidades enraizadas em uma cultura patriarcal e machista”. (COELHO; SILVA; BOMFIM, 2021, p. 24). Assim, ainda que muito tenha conquistado a mulher no decorrer da história, persistem resquícios de discriminação e tratamento desigual quando comparado à figura do homem.

A mulher avançou na conquista por novos espaços, mas ainda é possível deparar-se com situações de discriminação, porque muitas vezes a mulher é vista como aquela que não tem capacidade de produzir como o homem dada a necessidade de reorganização simultânea de seu trabalho, seja como assalariada/empregada, seja no campo do lar (afazeres domésticos), o que ainda na contemporaneidade afeta diretamente na discriminação do trabalho produtivo feminino. (COELHO; SILVA; BOMFIM, 2021). Além disso, outras são as razões para a discriminação, como por exemplo, a questão da maternidade (gestação/lactação e cuidado com os filhos), a questão salarial e ascensão na carreira quando comparada ao homem, a participação da mulher nos processos decisórios.

Considerando esse contexto da mulher ao longo da história, sobretudo o longo caminho que há de se percorrer para que a igualdade da mulher no campo do trabalho passe do plano formal para a concretude das relações, o problema de pesquisa proposto partiu das seguintes indagações: Sob quais nuances a mulher

ainda é discriminada no ambiente e mercado de trabalho? Quais medidas podem ser adotadas a fim de se coibir tal discriminação?

O objetivo foi verificar a partir de um estudo de revisão de literatura, sob quais aspectos as mulheres ainda sofrem na atualidade com a discriminação no mercado e no ambiente de trabalho e quais medidas podem ser adotadas para coibir esta discriminação.

De forma específica, buscou-se conceituar o trabalho feminino descrevendo a evolução dos direitos trabalhistas conquistados pela mulher; conceituar a discriminação da mulher no trabalho contrapondo-a ao princípio da igualdade; estudar o princípio da igualdade a fim de fundamentar a necessidade de isonomia de tratamento entre homens e mulheres na seara trabalhista; identificar historicamente na literatura as principais situações de discriminação da mulher no trabalho; e levantar quais medidas que podem ser adotadas em face da discriminação da mulher, ressaltando a importância do respeito e da proteção ao seu trabalho.

Como método foi utilizada a pesquisa bibliográfica por meio da revisão de literatura com trabalhos feitos sobre o tema em discussão. Além da consulta aos livros acessados em biblioteca, foi realizada a pesquisa de artigos científicos da base de dados Google Acadêmico, à exceção da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das demais normas consultadas, extraídas do site da Presidência da República (Planalto).

A justificativa para a escolha do tema se deu em virtude da identificação pessoal com a disciplina de Direito do Trabalho, especificamente com a discussão em torno da condição da mulher que, ainda que ao longo do tempo tenha conquistado seu espaço e direitos, ainda se depara na atualidade com situações de discriminação no mercado e no ambiente de trabalho, assim como com a discriminação em relação aos homens no aspecto salarial, carreira e benefícios.

Além disso, a escolha da pesquisa do ponto de vista pessoal se justificou pelo fato de que o interesse pelo assunto surgiu da abordagem e discussão em sala de aula, no decorrer do curso, demonstrando a importância e viabilidade do seu debate. Do ponto de vista da motivação social, o tema escolhido se mostra relevante, pois, partindo do princípio de que o direito à igualdade deva ser aplicado a todos – homens e mulheres sem distinção –, acredita-se que a promoção do debate da discriminação da mulher no mercado de trabalho contribui para alertar a sociedade

sobre a incessante necessidade de tratamento isonômico nas relações de trabalho e para despertar nas pessoas a atenção para este problema, a fim de formar uma mentalidade social que combata qualquer tipo de discriminação nesse contexto.

Do ponto de vista acadêmico, as contribuições do trabalho refletem na possibilidade de uma atualização sobre o assunto com base no que dispõe a doutrina e a legislação brasileiras, bem como na possibilidade dos estudantes de direito e advogados terem contato com o assunto e agregar seus conhecimentos sobre a condição da mulher no mercado de trabalho e a aplicação do Direito no combate à sua discriminação.

Embora seja esta uma questão que vem sendo discutida de forma gradual no país ao longo do tempo, a sua abordagem contemporânea se mostra pertinente para uma atualização e identificação do pensamento sobre o assunto, carecendo de nova investigação até mesmo como forma de contribuir para o fortalecimento do tema no meio acadêmico. De igual modo, o problema de pesquisa apresentado é também relevante para a prática profissional na área do Direito, uma vez que a questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho trata-se de uma situação real, que se apresenta nas relações trabalhistas, embora nem sempre seja judicializada.

Assim, a pesquisa se operacionalizou da seguinte forma: a partir da literatura pesquisada, foi realizada inicialmente uma investigação histórica do tema buscando conceituar o trabalho feminino, descrevendo a evolução dos direitos trabalhistas conquistados pela mulher. Após a pesquisa seguiu com o conceito da discriminação da mulher no trabalho contrapondo-a ao princípio da igualdade e, o referido princípio foi abordado a fim de fundamentar a necessidade de isonomia de tratamento entre homens e mulheres na seara trabalhista. Em seguida, foi realizada a discussão do tema da pesquisa identificando quais foram, historicamente, as principais situações de discriminação da mulher no trabalho narradas na literatura pesquisada. Ao final, foi elaborada a conclusão da pesquisa respondendo ao problema proposto, bem como apontando quais seriam as medidas a ser adotadas em face da discriminação da mulher, ressaltando a importância do respeito e da proteção ao seu trabalho.

## **2 TRABALHO FEMININO E OS DIREITOS TRABALHISTAS CONQUISTADOS PELAS MULHERES EM UM CONTEXTO HISTÓRICO**

A luta das mulheres pela conquista de direitos trabalhistas se deu a base de muitos desafios, batalhas, situações de discriminação, desigualdades, que perduraram longo tempo, e ainda perduram, e as mulheres precisaram impor de forma insistente o seu desejo por direitos e por um espaço não apenas na família, mas também na sociedade e no mercado de trabalho.

Antes mesmo de adentrar a questão trabalhista, importante salientar que tal luta remonta desde a antiguidade em que a mulher era tida em posição de inferioridade em relação ao homem. Isso porque, eram “poucas as sociedades em que foi concedido o papel de liderança à mulher e, quando isso ocorria, sua duração era curta”. De igual modo, desde a antiguidade, o direito também trouxe diversas previsões que ainda “mantinham a imagem da mulher em uma posição de insignificância em relação ao homem, acarretando desigualdade de direitos presenciados desde as épocas mais remotas”. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 4).

No entanto, foi por meio do próprio Direito que se buscou a promoção de mudanças com o objetivo de conferir igualdade entre a mulher e os homens de forma pacificadora, a partir da evolução do pensamento humano sobre a condição da mulher enquanto titular de direitos. A questão, no entanto, culminou em algumas revoluções, como foi o caso das Revoluções Francesa e Americana, por meio das quais as mulheres encontravam espaço para manifestar e reivindicar a igualdade de direitos, já que desfavorecidas de cidadania, e não podiam contar, até então, com avanços legislativos, políticos e civis em favor de melhorias nas condições de trabalho. (ROCHA et al., 2013).

Foi a partir destas revoluções – que geraram a transformação dos modos de produção, passando do feudalismo para o capitalismo – que a mulher também começou a ser vista fora do âmbito exclusivamente familiar e conjugal, para passar a ser também considerada na sociedade e como força de trabalho. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020). No século XIX o mundo se deparou com lutas operárias por melhores condições de trabalho, bem como a busca de aplicação igualitária das leis, de forma justa e exigência do papel do Estado – aqui as lutas incluíram tanto as mulheres quanto os homens. (ROCHA et al., 2013).

As mulheres começaram a lutar pelos seus direitos como forma de manifestar seu inconformismo com as condições de trabalho e com a forma com que elas eram tratadas e desconsideradas no cenário do trabalho. Para tanto, no início do século XIX, este movimento começou a ganhar força e as mulheres passaram a se organizar para exigir seu espaço no mercado de trabalho, sobretudo em postos que antes eram ocupados apenas pelos homens.

A literatura cita algumas regulamentações relativas à inserção da mulher no mercado de trabalho, como a de 19 de agosto de 1842 (proibição do trabalho de mulheres em subterrâneos na Inglaterra); em 1844 (redução da jornada de trabalho da mulher para 10 horas e meia na Europa); em 1848 (leis de proteção ao trabalho feminino na França e Alemanha); o Tratado de Versailles por meio do qual se estabelecia a igualdade salarial entre homens e mulheres. (ROCHA et al., 2013, p. 81).

No Brasil, em 1874 surgiram as primeiras regulamentações por meio de leis acerca do trabalho feminino, especificamente, fazendo referência a descanso aos domingos e feriados e proibição das menores de idade exercer trabalho noturno. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020).

Em 1894 “foi promulgado em Santos (SP) o direito ao voto, mas a norma foi derrubada no ano seguinte, e só em 1905 três mulheres votaram em Minas Gerais”. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 4). Já em 1898 o país teve a primeira advogada, enquanto muitas mulheres ainda laboravam em condições desumanas, o que despertou para a necessidade de mobilizações em busca de condições mais dignas de trabalho e segurança das mulheres.

No ano de 1892 na Europa, foi escrita a primeira carta de trabalho feminino por meio da qual foram limitados os horários das mulheres nas fábricas. No entanto, embora as mulheres tivessem conquistado o tão sonhado espaço nos postos de trabalho, este era ainda muito precário e não havia qualquer fiscalização, ocorrendo fraudes de forma aberta e comumente. Foi assim que, pouco a pouco, “as legislações dos países mais desenvolvidos economicamente se constituíram no sentido de começar a dar garantias de higiene do ambiente de trabalho e da relação das horas trabalhadas para as grávidas”. Porém, embora importantes tais avanços, estas ainda não se mostravam suficientes para igualar as mulheres aos homens. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020, p. 90).

Como se vê, em virtude das lutas por melhorias nas condições e espaços de trabalho pelas mulheres as legislações dos países tiveram que se adequar a essa realidade, ainda que de forma insuficiente e lenta.

Segundo explica Barros (2009):

[...] por serem as mulheres e os menores os mais explorados na situação empregatícia, as primeiras leis trabalhistas acabaram surgindo no intuito de coibir esses abusos, mesmo que por vezes sob justificativas que reforçaram as causas do problema em si. Por exemplo, nas leis do início do século XX que restringiam o trabalho da mulher, a justificativa e motivação dos legisladores não era preservar a dignidade humana feminina, para que não trabalhassem até a exaustão de suas forças, mas sim garantir que não passariam tempo demais trabalhando a ponto de esquecer sua função real na sociedade, que seria criar os filhos e cuidar da casa. [...] Logo, se é a suposta docilidade e delicadeza inerentemente femininas que levam os patrões a empregá-las como sub-trabalhadoras e pagando menores salários, são as mesmas características que incentivam o Estado a coibir esses abusos, para que o trabalho não as impedisse de serem exploradas também dentro de casa. Em ambas as situações, não é a emancipação da mulher que se intenta. (BARROS, 2009, p. 1085).

Na visão de Rocha et al. (2013, p. 79), as transformações também ocorreram nas primeiras décadas do século XX influenciadas pelo próprio comportamento feminino da época, como “sair na rua ou cortar os cabelos num modelo mais ousado, que acabava reforçando a imagem de uma nova mulher, independente e que não necessitava do sustento do homem”.

O mundo também presenciou em 8 de março de 1917, o movimento das tecelãs de São Petersburgo que fizeram inúmeros protestos e que foi considerado o marco para a Revolução Russa. Disso resultou que, anos depois em meados de 1970, a Organização das Nações Unidas (ONU) considerou esta data como um símbolo da luta feminina. Assim, “o dia internacional da mulher, apesar de ter sofrido forte cooptação posteriormente, tem sua origem indissociável de um viés trabalhista e de uma luta imemorial”. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020, p. 90).

Em nível mundial, em meados do ano de 1920, as mulheres dariam os primeiros passos num movimento composto por “mulheres proeminentes, literatas, vinculadas à elite, com educação superior que queriam emancipação econômica, intelectual e política”. Tais mulheres queriam novas “vitórias em terrenos como o trabalho feminino, a saúde, educação e direitos políticos, garantindo a cidadania para a mulher”. (ROCHA et al., 2013, p. 80).

No Brasil, em meados de 1917, as mulheres começaram a ser admitidas em cargos nos serviços públicos e, do ponto de vista sindical, até 1920 a participação da mulher nos sindicatos era tímida e não passava de 10% do total de trabalhadores sindicalizados. Por isso é que a literatura afirma que “as reivindicações femininas só foram ouvidas mais tardiamente”. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020, p. 90).

Para Lima et al. (2021, p. 86), “o fluxo de entrada e participação das mulheres no mercado de trabalho foi intensificado nas economias ocidentais a partir da década de 1950”.

Com esse novo comportamento atrelado à industrialização a mulher foi levada para “fora do domicílio à produção”, chegando ao mercado formal de trabalho. (ROCHA et al., 2013, p. 80).

Para Scaravonatti e Vaider (2019), teria sido apenas na Idade Moderna que a mulher teve mais oportunidades de emprego, tendo em vista que nessa época a sociedade passou por diversas mudanças, evoluindo para o chamado sistema capitalista. Daí, as mulheres passaram a trabalhar em fábricas de tecidos e objetos, houve um considerável desenvolvimento industrial que resultou na inclusão em massa feminina nos postos de trabalho. No entanto, conforme se vê da história, as mulheres foram com o passar do tempo inseridas no mercado de trabalho, porém, ainda em condições precárias e continuando a sofrer discriminações e abusos.

No caso do Brasil, do ponto de vista de suas Constituições progressas à atual e das mudanças que elas geraram em termos normativos após as suas instituições, tem-se que:

- a) Constituição Federal de 1932: resultou no Decreto nº 21.417 que estabeleceu a não distinção dos sexos; a igualdade salarial entre homem e mulher; a diminuição da carga horária atribuída à mulher equiparando-a a do homem; a proibição do trabalho de mulheres gestantes durante as quatro últimas semanas de gravidez e as subsequentes após o parto; a proibição de demissão de mulheres grávidas; o não trabalho noturno e descansos de meia hora para mulheres em período de amamentação durante os primeiros seis meses de vida do bebê;
- b) Constituição de 1934: jornada diária de oito horas, equiparação de salários, descanso semanal, férias remuneradas, salário maternidade, licença maternidade, proibição de mulheres em trabalhos insalubres, assistência médica e sanitária as gestantes;

- c) Constituição de 1937: direito a assistência médica a gestante pela empresa a qual prestava serviço. Embora tenha tido um avanço na constituição, algumas leis foram retiradas do seu texto como: a garantia de serviço a gestante e o tratamento de igualdade antes estabelecido na pauta salarial. Houve o Decreto nº 2.548 que proporcionava às mulheres salários mais baixos em torno de 10% que os salários recebidos pelos homens;
- d) Constituição de 1946: direito a greve e direito nos lucros da empresa;
- e) Constituição de 1988: proibição de discriminação em relação a sexo; abandono do princípio de “proteção da mulher” com a revogação e exoneração de normas falsamente protetivas; reorganização das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário; direito adquirido pelas mães adotantes à licença maternidade. (ROCHA et al., 2013, p. 81-82).

Uma ação que precedeu a Constituição de 1988 foi o envio de milhares de cartas de mulheres que chegaram de todo país a Brasília, confeccionando-se a chamada “carta das mulheres aos constituintes”. E destas manifestações das mulheres expressadas nos documentos é que a literatura afirma hoje que tiveram êxito, uma vez que se avalia que “cerca de 80% das reivindicações foram atendidas”, tais como as reivindicações pela igualdade salarial, licença maternidade e outras tutelas contra a violência de gênero. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020, p. 91-92).

Assim, no contexto brasileiro, as conquistas alcançadas pelas mulheres têm um marco com o reconhecimento da sua igualdade por meio da Constituição Federal de 1988, bem como por meio da conquista de direitos trabalhistas a partir da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Segundo Scaravonatti e Vaider (2019, p. 2), a principal mudança de mentalidade se deu com a Constituição Federal de 1988, pois, nela se “ampliou o conceito de família e reforçou o princípio da igualdade, expondo os mesmos deveres e direitos referentes à sociedade conjugal e vedando qualquer tipo de preconceito”.

Há quem entenda, no entanto, que no Brasil, “a proteção legal ao trabalho da mulher ocorreu por muito tempo no sentido de manter a sua exploração nas tarefas domésticas e nas tarefas maternas, mesmo estas trabalhando longas jornadas fora de casa”. (REBOUÇAS; CUNHA, 2020, p. 90).

Nota-se, assim, uma evolução mais lenta da legislação brasileira e da proteção do trabalho da mulher.

Para Barros (2009), há de um lado leis que emaram da Constituição no sentido da tutela das mulheres e, de outro lado, leis de combate à discriminação. No entanto, essas leis às vezes se contradizem, como por exemplo, no caso da proibição do trabalho noturno e das jornadas estendidas, sem que houvesse nenhuma fragilidade das mulheres que as impedissem de laborar nestas condições.

Rocha et al. (2013) explicam que a proteção ao trabalho da mulher em nível constitucional, gerou também um efeito diverso na medida em que:

[...] causou uma aceleração da discriminação, por ser um ordenamento jurídico que mais uma vez enfatizava a desigualdade entre homens e mulheres, pois que, também, deixava clara a vulnerabilidade entendida pela sociedade no que se tratava do sexo feminino, e por isso a tal proteção ofertada as mesmas no mercado de trabalho. As mulheres eram proibidas de realizar trabalhos extras e no período noturno, mas essa falsa ideia de benignidade do paradigma caía por terra [...] pois, os estabelecimentos das normas de proteção ao trabalho da mulher visavam não favorecê-la, mas reavivar a estrutura da família patriarcal. (ROCHA et al., 2013, p. 80).

Esse efeito diverso também teria se dado pelo fato de que “os fundamentos da proteção ao trabalho da mulher dizem a respeito à sua fragilidade física, sendo que a qual não pode ser comparada a de um homem”, o que leva muitas vezes a um entendimento equivocado de que “os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores, podendo ser considerados uma forma de discriminação, ao invés de ter um viés da proteção”. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 7).

Ainda que haja divergência nos entendimentos doutrinários, fato é que não podem ser esquecidos os importantes avanços tidos com a Constituição da República de 1988, como a ampliação da proteção contra a discriminação no trabalho e a proteção da maternidade no contexto do trabalho.

O Art. 5º da CLT trouxe um claro objetivo de dar ênfase à igualdade no campo trabalhista, já que estatui o dispositivo: “Para trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. (BRASIL, 1943).

O que significa que o trabalho será valorizado não em razão do gênero, de quem o está prestando – mulher ou homem. Mas sim, considerado o trabalho e si, o valor do trabalho por ele mesmo, o que gera uma valorização e remuneração pela atividade desempenhada, e não justificada pela pessoa que prestou o trabalho ou que desenvolveu a atividade.

No mesmo sentido, a Constituição Federal buscou conferir proteção a essa questão ao disciplinar a questão da remuneração, dada a desigualdade percebida.

O princípio constitucional presente no Art. 7º, inc. X da Constituição de 1988 também declara que também haverá: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. (BRASIL, 1988). Além disso, o Art. 7º em seu inciso XXX dispõe sobre a “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).

O esforço tido para se alcançar o princípio da igualdade ao longo da história e para afastar a discriminação da mulher no campo das relações de trabalho também acabou por orientar “a revisão da legislação trabalhista infraconstitucional. Dentro dessa ordem de raciocínio é que pode ser compreendida a nova postura da Consolidação das Leis do Trabalho”. (ARAÚJO, 2013, p. 57).

Conforme se viu deste breve histórico, após muitos desafios e lutas, as mulheres conquistaram e ainda conquistam direitos e espaço no mercado de trabalho, se mostrando cada vez mais presentes e mais cargos de chefia quando comparado ao contexto anterior – cargos estes que ao longo da história eram confiados apenas aos homens pelo fato da mulher ser considerada sexo frágil.

A proteção do trabalho da mulher e a promoção de direitos neste campo ao longo da história também levaram a uma tutela jurídica para além das discriminações excepcionais, buscando maior preservação da integridade da mulher e a retirada de empecilhos que dificultavam o seu acesso ao mercado de trabalho, bem como a sua permanência.

“O direito da mulher passou a ser promocional e não protetivo falsamente com antes era visto.” (ROCHA et al., 2013, p. 82).

Por isso, na atualidade não há que se falar, tão somente, na fragilidade ou debilidade física da mulher com um entrave ao trabalho ou como sinal de desigualdade quando comparada ao homem. Mas sim, entender que as considerações pontuais de ordem biológica peculiares da mulher apenas justificam tutelas especiais, tais como uma das maiores e importantes conquistas ao longo do tempo que foi a proteção do trabalho da mulher considerando a questão das peculiaridades da maternidade. Por outro lado, nas as fazem menores ou incapazes para o trabalho. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019).

Embora o processo de conquista de direitos trabalhistas por parte das mulheres tenha sido difícil e, por assim dizer, parcialmente conquistados, depara-se atualmente com a necessidade de reformas em vista da construção de uma

sociedade mais justa e igualitária, também no que concerne a atuação da mulher no trabalho e o respeito dos direitos por ela conquistados ao longo do tempo (ROCHA et al., 2013) – o que será abordado mais adiante neste trabalho quando for abordada a necessidade de isonomia de tratamento entre homens e mulheres no ambiente e mercado de trabalho, bem como a importância da proteção do trabalho da mulher e as medidas que podem ser adotadas no combate à discriminação.

### **3 OS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER SOB UMA PERSPECTIVA JURÍDICA**

Na ótica jurídica o histórico mostrou que ao longo do tempo as mulheres conquistaram direitos específicos assim como direitos que as igualam à participação dos homens no mercado de trabalho.

Importante salientar que as regras provenientes das normas infraconstitucionais aplicadas ao trabalho buscam atender o princípio constitucional da igualdade, e se encontram em consonância com as políticas internacionais que afastam sistemas jurídicos em que haja preceitos discriminatórios. (ARAÚJO, 2013).

Assim, para uma melhor compreensão dos direitos inerentes à mulher sob uma perspectiva jurídica, passa-se a abordá-los de forma específica e pontual.

#### **3.1 Regras de contratação**

As regras de contratação da mulher devem se pautar nas normas de proteção e as que se inserem nos contratos individuais de trabalho devem atender às diretrizes do direito internacional. Embora o contrato de trabalho da mulher não seja um contrato especial (pois também trata de direitos aplicados em grande parte aos homens), confere à mulher uma atenção diferenciada que sobre ela recai. “Trata-se de uma ordem de proteção mais incisiva, para poder ser alcançada a igualdade e realizar-se o respeito ao interesse público e à dignidade humana”. (ARAÚJO, 2013, p. 52).

Por meio da mais recente Lei nº 14.457/2022, foi instituído o Programa Emprega + Mulheres e realizadas algumas alterações na CLT e nas leis ordinárias, com regras mais flexíveis de trabalho, bem como medidas de apoio ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade. A referida norma é um incentivo à empregabilidade das mulheres e, dentre as principais alterações no que se refere à sua contratação, a lei prevê para as mulheres “regras mais flexíveis de trabalho e férias, cria o benefício do reembolso-creche, em substituição ao berçário nas empresas, além de medidas de apoio à volta ao trabalho após a licença-maternidade”. Há também um estímulo à “ascensão profissional por meio de qualificação em áreas estratégicas e paridade salarial com homens que exerçam a mesma função na empresa”. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

A CLT, por sua vez, em seu Capítulo III, “Da proteção do trabalho da mulher” traz alguns dispositivos que devem nortear a contratação das mulheres, quais sejam:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (BRASIL, 1943).

Conforme se vê, o ordenamento jurídico tutela a jornada de trabalho da mulher em consideração à sua condição, bem como veda a discriminação nos anúncios de vagas de emprego impedindo a recusa do emprego, promoção ou motivação de dispensa do trabalho baseada no gênero; veda a utilização deste mesmo critério como justificativa para a determinação da remuneração, formação profissional, oportunidades, participação em concursos, bem como proíbe situações em que a mulher é exposta como a solicitação de atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez e revistas íntimas.

Além disso, a norma pátria se preocupa com a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres, classificando-a como matéria de ordem pública<sup>1</sup> e impedindo que haja eventual redução do salário da mulher.

Em relação ao trabalho noturno das mulheres também existem regras específicas quanto ao salário (superior ao trabalho diurno), com a aplicação de percentuais a título de adicionais.

É sabido que a mulher detém um tratamento diferenciado no que se refere ao “acesso ao emprego, à sua manutenção, à dispensa imotivada, bem como em face à gestação, aborto, maternidade e amamentação, locais para guarda e vigilância dos filhos, vestiários especiais, além da limitação ao esforço muscular”, o que atrai a responsabilidade do empregador no momento da elaboração do contrato com vistas a promover à trabalhadora o devido amparo à saúde, a integridade e a maternidade. (ARAÚJO, 2013, p. 58).

Nesse sentido, o empregador deve estar atento às novas alterações na legislação, bem como se atentar aos princípios constitucionais que norteiam o trabalho regular das mulheres a fim de que não haja situações de desigualdade e discriminações.

### **3.2 A jornada e intervalos**

No que se refere à jornada de trabalho das mulheres, há de se ressaltar inicialmente que deve ser considerado o fato de que grande parte das mulheres ainda está inserida em um contexto de tripla e até mesmo de quádrupla jornada. O que significa que, além de darem conta do trabalho externo, também precisam conciliar os cuidados com a família, casa, estudos, dentre outros. (ALVES; FARIAS, 2020).

Em outras palavras, a jornada de trabalho da mulher é somada às responsabilidades familiares e no âmbito doméstico, provocando uma sobrecarga de trabalho. (REIS; FREITAS, 2021). Por isso, há de se observar jornadas específicas em tempos específicos da vida mulher.

---

<sup>1</sup> São de ordem pública (processuais ou substanciais) as matérias referentes às relações que transcendam a esfera de interesses dos sujeitos privados, disciplinando relações que os envolvam, mas fazendo-o com atenção ao interesse da sociedade, como um todo, ou ao interesse público. (DINAMARCO, 2004, p. 69).

Em estatística da Organização Internacional do Trabalho (OIT) citada por Lima (2018, p. 7), constatou-se que “a mulher trabalha até duas horas a mais que o homem e que o gênero feminino representa um maior contingente de trabalho informal, não qualificado e por tempo parcial”.

De acordo com a CLT, em seu Art. 373 cumulado com a previsão do Art. 7º, XIII, da Constituição Federal:

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. (BRASIL, 1943).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]  
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (BRASIL, 1988).

Ou seja, a duração normal do trabalho da mulher não pode ultrapassar as oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo previsões em haja disposição para trabalho em jornada, podendo se aplicar de forma facultativa a compensação de horários e a redução da jornada para cumprimento de acordo ou convenção coletiva.

No entanto, uma alteração da Reforma Trabalhista que impacta negativamente a jornada das mulheres é a possibilidade de jornada de 12 horas, seguida de 36 de descanso, sem intervalos para alimentação e descanso. O Art. 59 da CLT prevê como regra geral que:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, a jornada de trabalho da mulher e do homem não se difere em princípio, ou seja, “oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para ambos, exceto quando em decorrência da natureza do trabalho, fixado por lei, a duração será inferior”. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 11).

Todavia, o Art. 59-A da CLT, por sua vez, permite regra em caráter de exceção nos seguintes termos:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 1943).

Embora a regra acima também se aplique aos homens, com base nessa modalidade de trabalho de 12 horas, a mulher, por outro lado, soma as horas gastas com transporte bem como aquelas que precisa dedicar ao lar, o que pode, segundo entendimento da literatura, acarretar uma piora na inserção da mulher no emprego em face da nova sistemática.

A Lei nº 14.457/2022 também trouxe outras formas de flexibilização do regime, como a possibilidade de:

[...] compensação de jornada por meio de banco de horas, jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso, bem como horário de entrada e de saída flexíveis. Acabou vetado o trecho da medida provisória que previa a possibilidade de formalização das medidas por meio de acordo individual com os empregados “quando mais vantajosas à empregada ou empregado”, ficando autorizada apenas a formalização por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

Mas Alves e Farias (2020, p. 205-206) ressaltam que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista tendem mais a prejudicar do que beneficiar as mulheres, sobretudo no tocante a sua saúde e segurança, o que também configuraria inobservância aos acordos e tratados internacionais de proteção ao trabalho.

Outra medida de flexibilização trazida pela Lei nº 14.457/2022, porém, é a que impõe aos empregadores a priorização de vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para trabalhadoras que possuem filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até seis anos de idade ou com deficiência. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022) – norma esta que tende a beneficiar as mulheres.

Acredita-se que, sobretudo após a pandemia de Covid-19, tornou-se comum a prática do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a todos os trabalhadores. Para as mulheres em especial, essa possibilidade pode beneficiar de forma considerável se levar em conta a sua dedicação aos filhos e aos afazeres domésticos que, embora não sejam uma prerrogativa apenas das mulheres, são elas que quem mais estão à frente desses cuidados, conforme se viu nos tópicos anteriores.

No que diz respeito aos intervalos intrajornada, a regra prevista no Art. 383, da CLT é a de que: “Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º”. (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, protege-se o período de refeição das mulheres tendo como parâmetro a disposição acima, à exceção dos casos em que haja acordo ou contrato coletivo que disponha em sentido contrário de forma expressa e, nos casos em que haja redução do limite mínimo de uma hora para repouso por ato do Ministro do Trabalho (para as empresas que disponibilizem refeitórios e atenda integralmente às exigências legais), não podendo as empregadas estar submetidas a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

### **3.3 Irredutibilidade salarial**

Considerando que a ordem jurídica brasileira se orienta pelo direito internacional do trabalho e que as medidas de proteção ao trabalho da mulher devem ser pautadas em natureza de ordem pública, o Art. 377 da CLT traz previsão expressa quanto à impossibilidade de redução salarial em face das mulheres. (ARAÚJO, 2013, p. 58).

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário. (BRASIL, 1943).

O que tem arrimo na previsão do Art. 7º, VI, da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]  
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (BRASIL, 1988).

A irredutibilidade salarial, então, é um direito garantido tanto em nível constitucional quanto com base na norma aplicada às relações de trabalho. O que permite entender que o Estado buscou garantir, ao menos que de maneira formal, esse direito aos trabalhadores, mas de forma especial às mulheres como se verifica na redação do Art. 377 da CLT.

O mesmo tema é abordado na Constituição de 1988 ao se proibir a diferença de salários por motivo de sexo, dentre outros. O Art. 461 da CLT dispõe que:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943).

Por meio desta disposição, busca-se tutelar a igualdade salarial com foco tão somente no trabalho desenvolvido pela pessoa, independente do gênero, com vistas a se evitar a aplicação de critérios desiguais e injustos na remuneração.

Assim, tanto em nível constitucional como infraconstitucional, as regras se assentam na busca da igualdade salarial para as mulheres. “Para igual trabalho, igual o salário. A mulher terá o mesmo direito quanto ao salário do homem, quando o exercer de igual valor.” (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 13). Esta é a regra geral, embora nem sempre seja observada.

### **3.4 Limites de peso**

A disposição normativa que diz respeito aos limites de peso busca considerar as peculiaridades físicas da mulher, especificamente no que se refere ao emprego da força muscular durante a realização do seu trabalho.

Nos termos do Art. 390 da CLT:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.  
Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos. (BRASIL, 1943).

Assim, é conferido à mulher o respeito às limitações de ordem física, como expressamente, o que diz respeito ao excesso de força muscular, limitando-se em 20 kg o trabalho contínuo, ou 25 kg o trabalho ocasional. (ARAÚJO, 2013).

### 3.5 A licença maternidade, a estabilidade e o salário maternidade

Ainda com vistas a tutelar os direitos da mulher no âmbito do trabalho, o ordenamento jurídico trouxe previsões acerca da licença maternidade, estabilidade e do salário maternidade, como condições peculiares à figura feminina.

A maternidade configura-se num “fato biológico e social determinante de um tratamento especial. Assim, devem permanecer como disposição específica à natureza da mulher a condição da maternidade, se fazendo necessária a suspensão do trabalho nesse período”. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 8).

Diante desta realidade, a licença maternidade é um dos direitos assegurados na norma e é uma forma de garantir à mulher e ao seus filhos um tempo juntos, desde o nascimento até os primeiros meses, por meio da regulação da licença do trabalho, preservando o salário da mulher e a possibilidade de seu retorno ao emprego.

De acordo com o que dispõe o Art. 392 da CLT e seus parágrafos:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (BRASIL, 1943).

Ou seja, a mulher trabalhadora, na condição de mãe, conta com um período mínimo de 120 (cento e vinte) dias para conviver com seu filho recém-nascido e dar ele todo o cuidado, auxílio e atenção nos primeiros dias/meses de vida.

De igual modo, o Art. 392-A garante tal direito à mulher nos casos de adoção:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (BRASIL, 1943).

A Constituição de 1988 também assegura a licença maternidade à gestante, sem a perda do emprego e do salário, absorvendo, portanto, os princípios da “Convenção nº 103 da OIT e, por seu turno, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu Art. 10, II, b, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a data da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. (ARAÚJO, 2013, p. 56).

Com o passar do tempo, a norma possibilitou que empresas pudessem aumentar o período de licença maternidade, podendo chegar a seis meses. Isso para que a mulher possa passar mais tempo com seu filho, sem prejuízo da permanência no emprego, inclusive mediante concessão de estabilidade e continuidade do salário maternidade.

Em consonância com a “Convenção da ONU, de 1975, ratificada pelo Brasil, ampliando essa proteção pessoal e temporal à mulher trabalhadora, o Congresso Nacional decretou e sancionou a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008” com a possibilidade desta prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. (ARAÚJO, 2013, p. 56).

De acordo com essa norma, é assegurada a prorrogação da licença por 60 dias a toda a mulher empregada em pessoa jurídica que aderir ao Programa, o que também se estende à empregada que adotar ou obter a guarda judicial para fins de adoção.

A Lei nº 14.457/2022, por sua vez, também trouxe novas regras para os 60 dias de prorrogação da licença maternidade:

Segundo o texto, esses dois meses extras poderão ser compartilhados entre a empregada e o companheiro, desde que ambos trabalhem em uma empresa cidadã. Caso a mãe opte por utilizar sozinha os 6 meses de licença (120 dias + 60 dias), os 60 dias de prorrogação poderão ser transformados em 120 dias com meia-jornada. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

Por meio destas disposições, a mulher tem a possibilidade de ampliar ainda mais o tempo que passará com seu filho recém-nascido.

O salário maternidade, por sua vez, consiste no benefício pago à empregada com o objetivo de garantir sua subsistência, bem como a de seu filho, sendo equivalente à remuneração integral da mulher. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019).

Está previsto na Lei nº 8.213/1991 que assim dispõe:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. (BRASIL, 1991).

Nesse sentido, o salário-maternidade é conferido tanto às mães biológicas quando àquelas que adotam, garantindo nos 120 (cento e vinte) dias o recebimento da remuneração pela mulher para que possa garantir o sustento de sua família.

No que diz respeito à estabilidade esta consiste na proibição da dispensa da mulher após a gravidez, exceto se houver justa causa em determinado período. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019).

Nos termos do Art. 391-A da CLT:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (BRASIL, 1943).

Com isso, a mulher goza de estabilidade no emprego, ainda na hipótese da concepção ter ocorrido no curso do aviso-prévio, o que constitui um direito importante para a mulher. Busca-se, com isso, a proteção à maternidade ao conferir à trabalhadora um “mínimo de equilíbrio psicológico e financeiro durante a época de sua gestação e no período imediato que se segue ao parto. É que o desemprego traz impactos muito fortes sobre o ser humano, notadamente à mulher”. (ARAÚJO, 2013, p. 58).

A Constituição de 1988 garante à gestante a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Se ocorrer a dispensa nestes princípios será considerada nula. Com consequência de reintegração ao serviço se for declarada a nulidade. São assegurados também todos os direitos trabalhistas da empregada neste período, dentro da estabilidade, que o empregador imotivadamente, obste o desenvolvimento do vínculo jurídico. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 11).

A Lei nº 14.457/2022 trouxe em relação à estabilidade a previsão de seis meses após o retorno da mulher ao trabalho:

O prazo aprovado é maior do que a previsto na proposta original do governo, que era de três meses. Se a empresa demitir a trabalhadora antes do prazo, pagará multa de, no mínimo, 100% do valor da última remuneração. Durante a tramitação na Câmara dos Deputados, a deputada relatora da MP, alterou o texto para estender as medidas de flexibilização do regime de trabalho também aos empregados com crianças de até seis anos de idade ou com deficiência. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

Diante do exposto, entende-se que a legislação veio por meio do direito à licença maternidade, estabilidade e ao salário maternidade proteger não apenas a mulher gestante, como também a vida do próprio nascituro. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019).

### **3.6 Os intervalos para amamentação**

O direito aos intervalos para a amamentação se encontra previsto no Art. 396 da CLT que assim dispõe:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (BRASIL, 1943).

Tal disposição visa proteger a mulher e o seu filho no que diz respeito à manutenção da lactação após o retorno ao trabalho, adotando-se a idade mínima de seis meses como parâmetro para que nesse período a criança não tenha interrompida a amamentação em virtude do trabalho da mulher.

A legislação confere à mulher dois períodos de descanso, no intuito de amparar a saúde da criança, vez que a amamentação está ligada ao bom e saudável desenvolvimento da criança. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019).

A norma também prevê o direito das mulheres de dispor de vestiário com armários privativos individuais (inciso III do Art. 389 da CLT). Além disso, em caso de as mulheres trabalharem em locais que possuam pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, também haverá um espaço apropriado para

amamentação de seus filhos, durante a jornada de trabalho (§ 1º do Art. 389 da CLT). (ARAÚJO, 2013).

### 3.7 A gestante e a insalubridade

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) “dedicou um capítulo específico à proteção do trabalho da mulher, protegendo-a, dentre outras coisas, de exercer trabalho em local insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção”. (ALVES; FARIAS, 2020, p. 207).

Ou seja, trata-se de proteção à saúde da mulher a fim de se evitar o labor em locais inadequados e que a exponha a riscos presentes no ambiente de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista a nova sistemática aplicada à jornada de trabalho permitiu, especialmente no Art. 611-A da CLT, alterações prejudiciais à mulher trabalhadora por permitir a prorrogação de jornada em ambientes insalubres:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (BRASIL, 1943).

A Lei n.º 13.467/2017 também trouxe por meio do Art. 394-A da CLT a revogação/alteração de aspectos importantes no tocante à proteção da trabalhadora:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:  
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;  
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;  
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação. (BRASIL, 1943).

Assim, frente às determinações das condições de trabalho acima, tem-se que a norma passou a permitir que a mulher gestante ou lactante trabalhe em local insalubre. A doutrina tem defendido a inconstitucionalidade da regra celetista, ao passo que permitir o trabalho da gestante e da lactante em local insalubre afronta o disposto no Art. 7º, inc. XX e XXII da Constituição Federal de 1988. Atrelado a isso, entende-se que a possibilidade de trabalho da gestante/lactante nesses ambientes

insalubres pode trazer grave risco à saúde da mãe e do nascituro, prejudicando a higidez física e mental. (ALVES; FARIAS, 2020).

De acordo com Delgado (2018, p. 1021, “os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre”.

O tema foi levado ao STF que, em discussão sobre o disposto no Art. 394-A STF decidiu, por maioria de votos na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, pela inconstitucionalidade. Segundo o tribunal, a antiga expressão contida na norma “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança. De acordo com o julgado:

A norma está em desacordo com diversos direitos consagrados na Constituição Federal e deles derivados, entre eles a proteção à maternidade, o direito à licença-maternidade e a segurança no emprego assegurada à gestante, além de normas de saúde, higiene e segurança. Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracteriza-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. [...] a previsão de afastamento automático da gestante ou da lactante do ambiente insalubre está absolutamente de acordo com o entendimento do Supremo de integral proteção à maternidade e à saúde da criança. “A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”. [...] Não procede, segundo o relator, o argumento de que a declaração de inconstitucionalidade poderia acarretar retração da participação da mulher no mercado de trabalho. [...] também não procede o argumento do ônus excessivo ao empregador, pois a norma isenta o tomador de serviço do ônus financeiro referente ao adicional de insalubridade da empregada afastada. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019, p. 1).

Diante disso, foi declarada a inconstitucionalidade de parte do dispositivo, adequando a sua redação no sentido do julgado, por entender o STF pela incoerência da norma após a Reforma Trabalhista que permitia o trabalho de mulheres grávidas e lactantes em atividades insalubres, tudo isso, com vistas à preservação de direitos constitucionais, tais como a proteção à maternidade e à criança.

## 4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO

### 4.1 Conceito de discriminação

A palavra discriminação tem origem americana. Surgiu nos Estados Unidos da América em meados do século XIX, mas se expandiu universalmente na segunda metade do século XX. O termo possui também uma menção inicial na língua francesa.

Segundo explica Lima (2010, p. 19), na ótica da língua inglesa, a palavra teria origem latina “*discriminare*” entendida no sentido do verbo dividir, mas ela também está relacionada a outras palavras latinas tais como “*discriminate*” (dividir ou colocar uma diferença entre alguma coisa). “Já a palavra latina *discriminatus* com origem no verbo *discriminare*, também significa dividir ou separar. Quanto à palavra latina *discrimen*, significa separar ou colocar um espaço entre duas coisas”. Há também um outro significado a partir da palavra “*discernire*, com o sentido de separação”.

Na língua francesa, a discriminação teria o sentido “discernir, de distinguir, como uma ação de separar e de classificar separadamente duas coisas ou seres que podem ser confundidos”. E na língua portuguesa, a palavra discriminação teria sido usada pela primeira no ano de 1881 como influência francesa. Teria origem na palavra “*discriminatione*, que também significa separação, bem como que o verbo *discriminare* tem o sentido de pôr à parte, separar, dividir e distinguir”. (LIMA, 2010, p. 22-23).

A discriminação consiste numa denominação jurídica que se atribui aos casos em que haja violação do princípio da igualdade, cuja reprovação se consubstanciaria no princípio da não-discriminação que será abordada mais adiante.

Nucci (2008, p. 41) explica que “discriminar significa estabelecer diferença entre seres e coisas, com prejudicialidade para a parte inferiorizada, ressaltando inclusive que o termo tem forte carga negativa, inclusive emocional”.

A discriminação seria constituída por “distinções, restrições, exclusões ou preferências direcionadas a grupos vulnerabilizados, minoritários ou específicos, podendo, até mesmo, resultar em medidas fortuitas ou de cunho odioso”. (LIMA, 2018, p. 3).

Seria demonstrada por meio de um comportamento humano e social que, principalmente no âmbito do Direito, recebeu maior atenção tendo em vistas as

consequência que produz na sociedade e que violam normas fundamentais da pessoa humana como a dignidade, igualdade, liberdade e demais direitos existentes no ordenamento que protegem o indivíduo. (ZANDONAI, 2019).

Ao passo que a igualdade possibilita a inclusão social, a discriminação por sua vez, gera uma violenta exclusão marcada por intolerância à diferença e à diversidade.

É tido como um “ato de distinção desfavorável”, tendo sido repudiado com maior ênfase no Brasil a partir da Constituição de 1988. (LIMA, 2010).

Assim, o significado de discriminação parece simples na teoria, contudo, na realidade do ser humano, o assunto se torna complexo, escondendo “outros fenômenos psicológicos, comportamentais e sociais arraigados na sociedade, os quais prejudicam a clareza da análise da matéria e dificultam o seu enfrentamento”. (ZANDONAI, 2019, p. 99).

#### **4.2 Histórico de discriminação da mulher no trabalho**

Conforme se viu até aqui, ainda que a mulher tenha alcançado um importante papel no mercado de trabalho e tenha ao longo do tempo conquistado direitos, a realidade, todavia, sinaliza a existência de situações contrárias em que ela ainda é tratada de forma desigual.

A luta das mulheres pela igualdade teve um processo lento, porém, gradual. Porém. “há passagens, em matéria de discriminação por motivo de sexo, muito expressivas, a demonstrar claramente como esteve ela entranhada na cultura ocidental, mesmo recente”. (MALLET, 2010, p. 22). Já para Caetano e Martins (2022):

Mulheres e homens entraram no processo histórico sob diferentes condições e passaram por ele em velocidades distintas. Se o ato de registrar, definir, interpretar o passado marca a entrada do homem na história, isso ocorreu para os homens no terceiro milênio a. C. Para as mulheres (e ainda assim apenas para algumas), com notáveis exceções, ocorreu no século XIX. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 857).

Depara-se com a chamada “discriminação de gênero nas relações laborais” que se revela num problema proveniente de uma construção social de cunho “capitalista-burguês-hetero-colonial”, por meio do qual a mulher é vista como uma

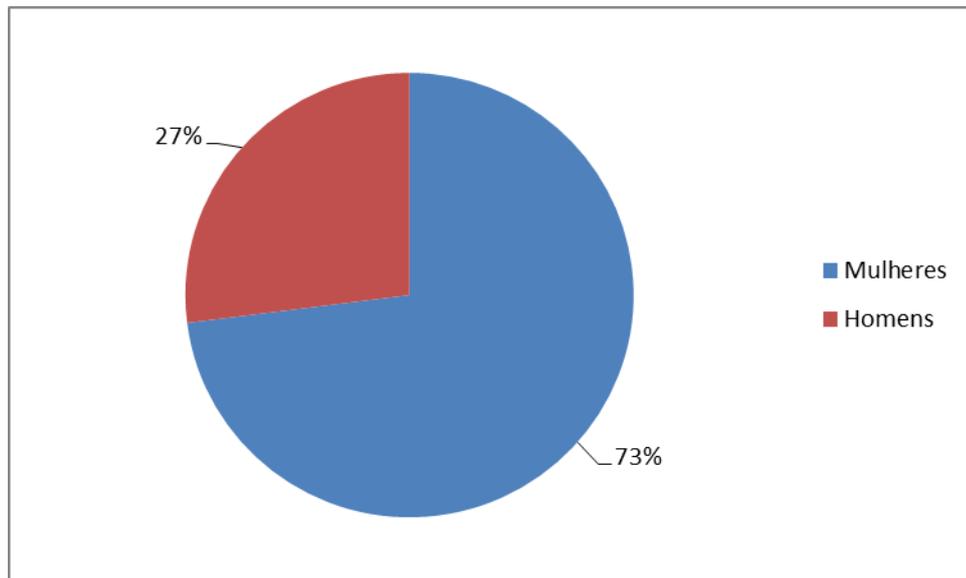
trabalhadora inferior quando comparada ao homem e que as suas atividades devem estar restritas às tarefas do lar. (COELHO; SILVA; BOMFIM, 2021, p. 24).

No entendimento de Caetano e Martins (2022, p. 857), “toda a história era Pré-História para as mulheres [...] destacando o patriarcado como um sistema histórico importante do processo de dominação masculina”.

“Enquanto os homens desbravavam e conquistavam o mundo, as mulheres ficavam em casa, cuidando de filhos, ordenhando vacas, curando doentes, cozinhando, entre outras tarefas domésticas” (REIS; FREITAS, 2021, p. 29) – o que ainda se vê nos dias de hoje em determinadas regiões do país.

A título exemplificativo, segundo estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativas ao ano de 2016, as mulheres, além de trabalhar fora, são as que dedicam mais horas do que os homens nos afazeres domésticos:

Gráfico 1 – Dedicção de mulheres e homens às tarefas domésticas



Fonte: Extraído de IBGE (2018)

De acordo com o referido estudo, essa dedicação da mulher aos afazeres domésticos corresponde a “18,1 horas semanais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos”, sendo que os homens dedicavam apenas 10,5 horas semanais. (IBGE, 2018, p. 1).

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), organizada pelo DIEESE no ano de 2021, citada por Caetano e Martins (2022):

[...] em 2021 as mulheres representaram 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico, das quais 65% eram negras, sendo que o maior grupo é de mulheres entre 45 a 59 anos, representando 39%, ao passo que o grupo de 30 a 44 anos representa 36% do total. A PNAD Contínua 2021 também demonstra um baixo rendimento médio mensal, sendo que média nacional caiu de R\$ 1.016 em 2019 para R\$ 930 em 2021. Houve queda em todas as regiões. As trabalhadoras sem carteira ganharam 40% a menos do que as com carteira. Já as negras receberam 20% a menos do que as não negras. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 853).

Por meio dos registros feitos até aqui, verifica-se que as mulheres durante a história passaram por diversas situações em que se viam “asfixiadas sob o absolutismo dos homens em circunstâncias condescendentes, as quais acreditava-se que faziam parte da moral e dos bons costumes”. (LIMA et al., 2021, p. 87).

A mulher era tratada de forma preconceituosa, vista na ótica da fragilidade e dependência total do homem, porém, a custa de muitas lutas evoluiu ao ponto de conquistar a proteção do seu trabalho.

De igual modo, “a falta de valorização dispensada ao trabalho da mulher estendia-se a sua vida e a união desses fatores fez com que as atividades desenvolvidas pelas mulheres fossem pouco (ou nada) valorizadas e reconhecidas”. (REIS; FREITAS, 2021, p. 29). “À medida que as ocupações se precarizam elas se feminizam.” (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 851).

Em razão disso, a mulher foi por muito tempo ignorada e afastada do mercado de trabalho, não tendo voz e oportunidades em igualdade com os homens e, quando enfim chegava a ter direito aos postos de trabalho, as condições eram precárias e desafiadoras. “Quanto mais duras eram as condições de vida, mais árduo era o trabalho da mulher e mais elas tinham de trabalhar para manter suas famílias.” (REIS; FREITAS, 2021, p. 29).

A história aponta, desde as épocas mais antigas, a existência de trabalho, porém, marcado pelas extenuantes e longas jornadas das mulheres trabalhadoras, sem contar as condições insalubres e perigosas de trabalho e os ínfimos salários pagos.

Houve, então, um processo assinalado pela “desigualdade no mercado de trabalho que perpassou por séculos, e pouco se quis discutir sobre costumes e

mentalidades enraizadas em uma cultura patriarcal e machista”. (COELHO; SILVA; BOMFIM, 2021, p. 24).

As mulheres eram vistas como um grupo social minoritário e sem força em termos de poder, quando comparadas aos homens. Desde as sociedades primitivas a mulher era vítima da desigualdade pelo fato de que se pensava que os homens é quem eram os únicos responsáveis pelas atividades produtivas, tais como, naquela época, a pesca e a caça, cabendo apenas ao homem o sustento da casa. A mulher, por sua vez, cabia o cuidado da colheita dos frutos e cultura da terra, o cuidado da família e da casa.

Historicamente, essa responsabilidade das mulheres na ótica dos cuidados com os filhos e afazeres domésticos também não contemplava, por óbvio, qualquer contraprestação pecuniária. O que fez com que o caráter econômico não fosse atribuídos ao labor das mulheres. (REIS; FREITAS, 2021).

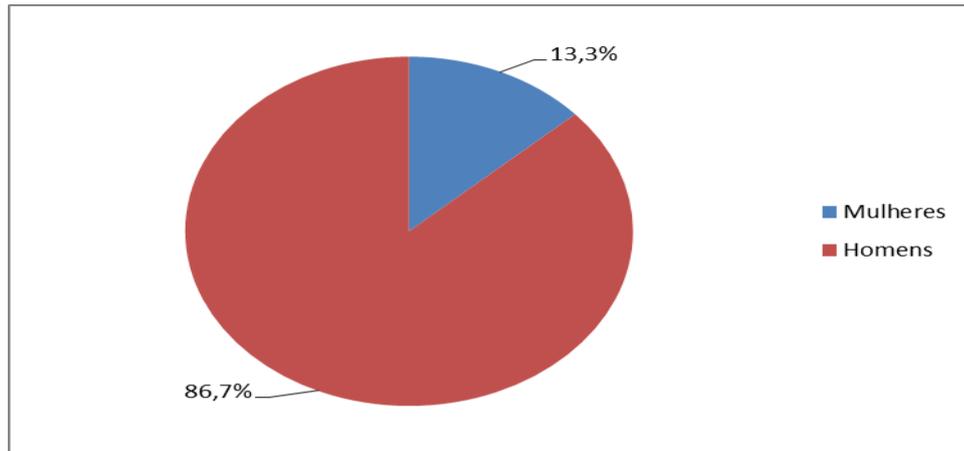
A história mostra que as “profissões com os menores salários são mais ocupadas por mulheres, como por exemplo, as ocupações ligadas aos serviços domésticos [...] e a predominância de mulheres em todas as atividades que remetem ao cuidado”. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 850).

Reis e Freitas (2021) explicam que:

A não valorização econômica influenciou o não reconhecimento de direitos e a conseqüente exploração da mão de obra feminina. A desvalorização do trabalho doméstico permeia a história das sociedades. A realização das tarefas diárias de cozinhar, limpar, atender às crianças, velhos e doentes recai sobre as mulheres, sem que recebam qualquer contraprestação financeira por isso, pois não se atribui valor econômico a essas atividades. (REIS; FREITAS, 2021, p. 29).

De acordo com as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativas ao ano de 2016, as mulheres continuam recebendo menor remuneração quando comparada aos homens:

Gráfico 2 – Remuneração de mulheres e homens no trabalho

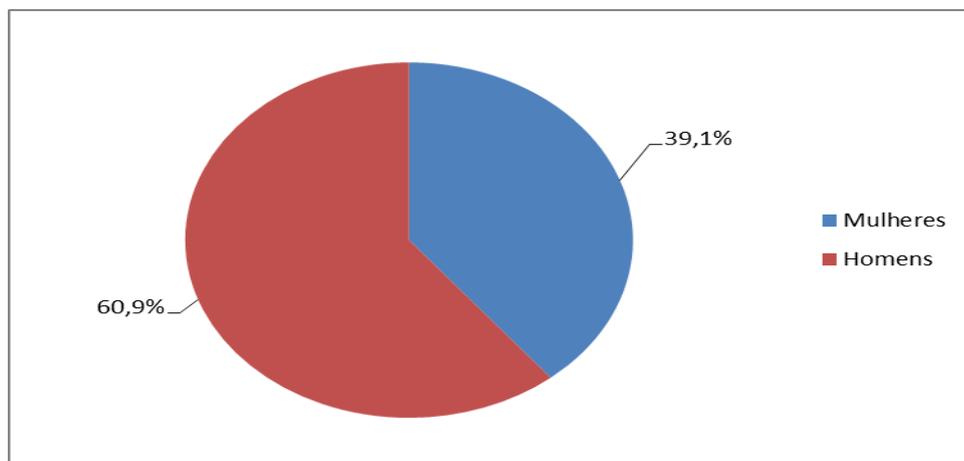


Fonte: Extraído de IBGE (2018)

Levando em consideração o rendimento médio por hora trabalhada, o estudo do IBGE mostrou que “as mulheres recebem menos do que os homens (86,7%), o que pode estar relacionado com à segregação ocupacional”. Ainda de acordo com a pesquisa, “em relação aos rendimentos médios do trabalho, as mulheres seguem recebendo, em média, cerca de  $\frac{3}{4}$  do que os homens recebem. Em 2016, enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$2.306, o das mulheres era de R\$1.764”. (IBGE, 2018, p. 1).

De igual modo, a pesquisa mostrou que no ano de 2016 as mulheres ocupavam menos cargos gerenciais quando comparadas aos homens:

Gráfico 3 – Ocupação de mulheres e homens em cargos gerenciais



Fonte: Extraído de IBGE (2018)

Ainda segundo a pesquisa do IBGE, “a participação das mulheres em cargos gerenciais era mais alta entre as gerações mais jovens, variando de 43,1% entre as mulheres com 16 a 29 anos, até 31,8% entre as mulheres com 60 anos ou mais de idade”. (IBGE, 2018, p. 1).

O que demonstra a existência de desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, significando que, mesmo que muito tenha sido conquistado em favor do espaço e dos direitos da mulher, inclusive no âmbito trabalhista, ainda hoje persistem resquícios da discriminação e tratamento desigual sofrido por elas ao longo do tempo.

Em outras palavras, ainda que a mulher, na realidade brasileira, tenha avançado na conquista de direitos na esfera do trabalho, ainda é possível deparar-se com situações de discriminação, porque muitas vezes a mulher é vista como aquela que não tem capacidade de produzir como o homem dada a necessidade de reorganização simultânea de seu trabalho, seja como assalariada/empregada, seja no campo do lar (afazeres domésticos), o que ainda na contemporaneidade afeta diretamente na discriminação do trabalho produtivo feminino.

Nesse contexto, destacam-se alguns tipos mais comuns de discriminação sofridas pelas mulheres, como a relacionada à maternidade (gestação/lactação e cuidado com os filhos), a questão salarial e ascensão na carreira quando comparada ao homem, a participação da mulher nos processos decisórios. Por isso, “a luta pelos direitos foi e continua sendo na tentativa de banir a taxaço de que a mulher é inferior e dependente do homem, para ter uma condição de vida como ser humano igual, autônomo e digno”. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 2).

Existem ocupações que são, pelo costume, indicadas como adequadas mais para as mulheres do que para os homens, tais como o trabalho de secretária, cuidadora de idosos, enfermeira, professora, recepcionista, babá, dentre outras, assim como existem outras carreiras que são mais direcionadas aos homens, como mecânico, CEO, piloto. (FERNANDEZ, 2018).

Há quem pense ainda, por exemplo, que “Medicina não é uma área de trabalho feminizada, no entanto a atuação em Pediatria, seja por especialização ou residência em Pediatria, é marcada por maioria de mulheres”. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 850).

O que se vê num histórico de discriminação é que as mulheres, quando comparadas aos homens, são julgadas por sua capacidade e qualificação, na

medida em que a sua “tripla jornada de labor – doméstico, de cuidado e produtivo” seria uma razão que, na ótica da discriminação, prejudicaria a atuação da mulher no mercado de trabalho. (COELHO; SILVA; BOMFIM, 2021, p. 24).

Isso ocorre porque “o mundo do trabalho já está condicionado às determinações de quais profissões devem ser taxadas de masculinas ou femininas” levando a uma reflexão dos espaços que a sociedade (capitalista e patriarcal) insiste em ditar para ser ocupado pelas mulheres. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 858).

Mesmo tendo a mulher ganhado espaço na sociedade, inclusive no mercado de trabalho, e gozado de maior amparo legal, não se pode ignorar que a discriminação ainda existe. Pois, mesmo alcançando consideráveis mudanças, a diferença de gênero ainda é presente e conduz à busca de proteção do trabalho da mulher.

Tem-se uma cultura de que não é possível “empregar mulheres em cargos que exigem muita responsabilidade, pois pensam que elas durarão menos nos seus postos de trabalho do que os homens”. (FERNANDEZ, 2018, p. 574).

A chamada discriminação de gênero nas relações laborais é manifestada, então, por meio de tratamentos desiguais, limitação salarial, de ascensão na carreira, preconceitos em relação à tripla jornada da mulher que se desdobra nos afazeres domésticos, de cuidado com os filhos e a jornada produtiva no mercado, preconceitos em relação à questão da maternidade (gestação/lactação), bem como discriminação quanto à participação da mulher nos processos decisórios.

Ainda que não se tenha chegado a um patamar ideal de valorização da mulher e de seu trabalho, não se pode negar que a trajetória da mulher no mercado de trabalho consistiu num “conjunto de transformações de ideologias culturais e históricas, e a experiência do trabalho alterou o modo de vida do sexo feminino, possibilitando maior independência, autonomia e liberdade” nos dias atuais. (SCARAVONATTI; VAIDER, 2019, p. 5).

Nesta linha, é importante ressaltar a condição da mulher e trabalhadora como um fator determinante para que novas oportunidades de trabalho existam. (CAETANO; MARTINS, 2022).

O conhecimento das mulheres da sua própria história de luta mostra-se, assim, essencial para a superação do processo de subordinação vivenciado ao longo do tempo. Além disso, o histórico de discriminação da mulher no trabalho apresentado não deve servir de sinal para o desânimo e falta de esperança, mas

servir como motivação para a continuidade das lutas que, nos tempos atuais, se apresentam em outras frentes, como o caso dos assédios, discriminações, exclusões.

## 5 PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O DIREITO À ISONOMIA NO TRABALHO FEMININO

### 5.1 Princípio da não discriminação

O princípio da não-discriminação importa numa conduta em que o indivíduo trata por semelhantes os opostos. (LIMA, 2018).

Com origem nos Estados Unidos, a não discriminação (ou antidiscriminação) se apresenta na sociedade como um conceito que traz “elementos, princípios, institutos e perspectivas para a compreensão do conteúdo jurídico do princípio da igualdade e de suas consequências”. (SILVA, 2021, p. 36).

A não discriminação de trabalhadores também foi objeto de preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que no ano de 1958 adotou a Convenção nº 111, que afirma em resumo que:

[...] todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais [...] e nos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem que coíbem a discriminação. (MENEZES et al., 2009, p. 78).

No Brasil, está previsto na Constituição Federal que, em seu Art. 5º, “caput” e inciso I dispõe que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

Além disso, o Art. 7º, XXX, da Constituição Federal proíbe qualquer discriminação em relação à remuneração:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]  
XXX - 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).

De igual modo, a CLT também traz disposição expressa vedando a discriminação, ao passo que garante igualdade salarial entre mulheres e homens:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943).

Entende-se, assim, que o princípio da não-discriminação possui uma aplicação ampla na esfera jurídica, levando a cada ramo do direito identificar a sua incidência a uma subcategoria que preze pela vedação geral de discriminação.

É um princípio construído não a partir dele mesmo, mas reflete o princípio da igualdade com vistas a ser entendido e positivado. (MENEZES et al., 2009).

Especificamente no caso das mulheres no mercado de trabalho, o princípio da não-discriminação tem por objeto a sua proteção contra atos que as diferencie ou que diferencie o seu tratamento quando comparado ao dispensado aos homens. (SILVA, 2021).

Pelo princípio da não-discriminação as violações ao princípio da igualdade são repudiadas. Ou seja, o princípio da não discriminação traz consigo uma diretriz geral por meio da qual é vedado o tratamento diferenciado aos indivíduos em razão de um “valor injustamente desqualificante”. (DELGADO, 2011, p. 747).

Explica Silva (2021) que:

O princípio da igualdade é desenvolvido, no direito da antidiscriminação, como a junção do direito a igual tratamento e do direito a ser tratado como igual. O primeiro postulado define que sejam vedados os tratamentos diferenciados por critérios discriminatórios não permitidos, e preconiza uma aplicação mais delimitada da igualdade. Já o segundo defende que se adote postura de considerar quanto mais diferenças concretas possíveis, e que se determinem proteções jurídicas específicas para cada necessidade. Essas duas perspectivas viabilizam a ponderação do princípio da não-discriminação como corolário da igualdade na aplicação da lei (SILVA, 2021, p. 38).

Pela ideia da antidiscriminação busca-se uma verdadeira igualdade de direitos, que conduz ao pensamento de que “uma categoria depende da outra para efetivar-se no plano fático, não logrando apenas a igualdade ou somente o mandamento antidiscriminatório à inclusão de grupos minoritários aliados socialmente”. (LIMA, 2018, p. 4).

De forma peculiar, no que diz respeito à não-discriminação das mulheres no mercado de trabalho, busca-se combater o valor injustamente desqualificante da discriminação que, no caso da mulher, se reduz a sua própria condição. Além disso, o princípio é conjugado a outras fontes de discriminação, tais como a “raça e a classe, causando efeitos diferentes para as trabalhadoras em cuja realidade se interseccionam dois ou mais desses critérios”. (SILVA, 2021, p. 39).

Considerando que a discriminação da mulher é também uma característica do ambiente e mercado de trabalho, o chamado princípio da “não-discriminação” da mulher, nesse aspecto, “mostra-se de extrema importância ao combate de tais práticas, pois constitui garantia não apenas de igualdade formal, mas também de usufruto dos direitos fundamentais estabelecidos constitucionalmente”. (ROMITA, 2006, p. 83).

Diante disso, busca-se uma (re)construção das categorias éticas, valores e paradigmas estruturantes, capazes de conferir às mulheres uma maior proteção. (LIMA, 2018). Pois, a não discriminação assegura o direito humano decorrente do princípio da igualdade, sendo a discriminação combatida a partir de normas imperativas e ações afirmativas. (MENEZES et al., 2009).

## **5.2 Princípio da igualdade**

O princípio da igualdade é tido como um direito fundamental e possui uma relação indissolúvel com o próprio princípio da dignidade da pessoa humana. A observância da dignidade humana, por sua vez, conduz a observância do princípio da igualdade.

Numa perspectiva garantista, a igualdade resulta na ideia de que “temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza; temos o direito a ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza. Essa noção reconhece tanto o direito à igualdade quanto à diferença e à diversidade”. (LIMA, 2018, p. 4).

O princípio da igualdade pressupõe o tratamento igual às pessoas, as mesmas oportunidades, no entanto, veda as “preferências que se traduzam em lesão à dignidade do ser humano; admite distinções, desde que sejam fundadas na razoabilidade, na ausência de arbitrariedade”. (ARAÚJO, 2013, p. 49).

O presente estudo adotou como marco teórico o princípio da igualdade que dá impulso à discussão proposta, na medida em que se busca por meio dele

ressaltar a necessidade de isonomia no tratamento da mulher nas relações justas e no combate da discriminação.

Há de se ressaltar nesse aspecto o papel que os princípios possuem na sistemática jurídica por servirem de arrimo aos direitos fundamentais, bem como por imprimirem às normas um caráter humano que não pode ser perdido ou esquecido na aplicação dos direitos na vida cotidiana. Bonavides (2007, p. 398) referiu-se aos princípios no campo jurídico como um marco da transição da ótica de um “Estado de Direito doutrinariamente vinculada ao princípio da legalidade para a concepção de um Estado Constitucional de Princípios que deslocou para o respeito dos direitos fundamentais o centro de gravidade da ordem jurídica”.

Os princípios consistem em “elemento axiomático que constitui a base formal e material da construção normativa de um povo”. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016, p. 39).

Com isso, os princípios jurídicos constitucionais assumiram uma importante função no amparo às normas, revisando o paradigma pós-positivista ao final da Segunda Guerra Mundial, por ressaltar “uma nova hermenêutica constitucional que acentuou a força normativa dos princípios como elemento balizador da ordem legislativa infraconstitucional”. (AMORIM, 2016, p. 111). Ao longo do tempo os princípios, como o da igualdade, se tornaram importantes instrumentos para se assegurar os direitos fundamentais em todas as esferas do direito e, no campo do direito do trabalho especificamente, para o combate à flexibilização da legislação trabalhista e ao desequilíbrio nas relações de trabalho.

Conforme ressalta Delgado (2018, p. 218), examinar e entender o direito do trabalho atualmente significa “estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho.”

A ideia de igualdade no âmbito jurídico foi inserida, no ano de 1789, no Art. 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão e, após a Revolução Francesa, o ideal de igualdade passou a ser consagrado nas constituições modernas. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016).

Porém, a literatura aponta que a essência do sentido de igualdade teve origem no Cristianismo, tendo sua construção no âmbito jurídico recebido a contribuição de pensadores iluministas, o que levou, posteriormente, à sua inclusão nas constituições, documentos políticos liberais e nas normas. (LIMA, 2018).

A igualdade é um dos princípios fundamentais basilares a qualquer Estado que se entende democrático e, no caso brasileiro, a Constituição da República de 1988 veio ressaltar o referido princípio aplicado a todos de uma forma geral, pela previsão do *caput* e inciso I do Art. 5º que assim dispõe:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988).

Para o legislador constituinte, “como todas as pessoas naturais são seres humanos, não há mais distinções aceitáveis em face da lei, embora algumas poucas, resquícios de tempos pretéritos, tenham permanecido mais do que deveriam, chegando até a Constituição de 1988”. (MALLET, 2010, p. 19).

E na esfera das relações trabalhistas a igualdade de gênero aplicada ao trabalho encontra previsão na Constituição da República de 1988 que, em seu Art. 7º, inciso XXX, vem abordar de forma ainda que específica a determinadas situações, sobre a vedação ao tratamento diferenciado entre homens e mulheres:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - 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).

O que significa dizer, de forma mais ampla, no campo do direito do trabalho, que o princípio da igualdade de gênero também determina que “homens e mulheres têm iguais oportunidades de acesso ao emprego, do exercício de profissões, de salários, de aperfeiçoamento profissional, de promoções e de critérios para terminação de seus contratos de trabalho”. (ARAÚJO, 2013, p. 46).

A literatura aponta dois sentidos para o princípio da igualdade, um negativo e outro positivo: “o primeiro veda privilégios e discriminações e o segundo obriga um nivelamento igual quando existirem desigualdades”. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016, p. 42).

No direito constitucional brasileiro, a igualdade se mostra essencial para a própria legitimidade do Estado Democrático de Direito, mas, apesar de sua

importância, é um princípio jurídico que requer uma compreensão mais apurada por parte de juristas e filósofos do direito. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016).

Isso porque, o referido princípio da igualdade elevado ao texto constitucional não pressupõe apenas a sua existência meramente formal ou como uma previsão desprovida de sentido ou de aplicação, mas, a literatura jurídica salienta a distinção entre a chamada igualdade “formal” e igualdade “material” (ou substancial). De acordo com Carvalho (2018, p. 47), pela igualdade formal tem-se a prescrição por meio do direito do “trato isonômico entre aqueles que reputa iguais, prescrevendo e sancionando a conduta destoante, individual ou coletiva”. A igualdade material, por outro lado, pressupõe a interferência do direito “na ordem social para torná-la mais justa e paritária, contrapondo-se e impondo-se ao determinismo cultural”. Enquanto a igualdade formal é tida no âmbito da determinação de um direito por si só na norma jurídica ou na constituição, a igualdade material busca uma aplicação concreta nos diversos elementos da vida, dentre eles a do gênero, buscando impedir uma diferença de tratamento entre homens e mulheres no âmbito do Estado Democrático de Direito. Segundo o mesmo doutrinador:

Não se cuida, neste passo, de ter a igualdade como pressuposto, mas de tê-la como objetivo a ser atingido. Ricos e pobres, patrões e empregados, homens e mulheres, transgêneros e homossexuais, pessoas com e sem deficiência, crianças, adolescentes, adultos e idosos, letrados e analfabetos, brancos e negros são todos iguais em dignidade [...] (CARVALHO, 2018, p. 47).

Em outras palavras, “apesar de a igualdade formal ser confirmada constitucionalmente, sua versão material nem sempre se faz efetiva ou equitativa”. (LIMA, 2018, p. 4).

Não se pode esquecer que o princípio da igualdade, na atualidade, fundamenta a estrutura de praticamente todos os ramos do direito, estando previsto, inclusive, em tratados internacionais, nas Constituições e nas normas infraconstitucionais. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016).

Na esfera trabalhista, pela igualdade, todos os trabalhadores, incluindo as mulheres, devem receber tratamento igual, já que todos os indivíduos são iguais, possuem os mesmos direitos, fazendo jus ao mesmo tratamento. (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016).

O conceito de igualdade ao adentrar a esfera do direito privado, na qual se insere o direito do trabalho, passa a exigir não apenas um tratamento igual para todos, mas também a criação de direitos iguais para todos.

Não se pode ignorar, todavia, que o que desafia a igualdade formal em sua previsão constitucional e normativa são as diversas situações de discriminação que ocorrem concretamente em todos os campos, inclusive no ambiente e mercado de trabalho, ensejando um tratamento desigual entre pessoas que na norma constitucional são tidas como iguais, naquilo em que se igualam. (CARVALHO, 2018).

“O princípio da igualdade só se realiza enquanto viabiliza nas diversas esferas autônomas de comunicação o respeito recíproco e simétrico das diferenças.” (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016, p. 41).

Levando em conta esta realidade, o problema colocado em questão (da discriminação da mulher) parte da concreta aplicação do princípio da igualdade para que esta realidade seja discutida e combatida, pois:

[...] o valor da igualdade em si é, fundamentalmente simples, consiste na exigência de que as normas jurídicas sejam aplicadas a todos os casos concretos cabíveis. Essa é a dimensão da igualdade na aplicação da lei. Além dela, existe também a dimensão da igualdade na criação do direito, que é o dever do legislador de tratar todos igualmente, pois o caso contrário engendraria injustiças, discriminações, e até mesmo a falta de condições para o exercício de certas competências. (ALEXY, 2015, p. 396).

No âmbito do mercado de trabalho e de suas relações, acredita-se que o princípio da igualdade objetiva, justamente, “permitir que homens e mulheres tenham iguais oportunidades de acesso ao emprego, do exercício de profissões, de salários, de promoções e, até mesmo, de critérios para a terminação de seus contratos de trabalho”. (ARAÚJO, 2013, p. 62).

Nesse sentido, a solução para os problemas de discriminação passa pela discussão do princípio da igualdade, apontando como medida a efetiva aplicação deste princípio nas relações justrabalhistas. Assim, é que se discute a discriminação da mulher no mercado de trabalho a partir do princípio da igualdade enquanto um princípio norteador da discussão do respeito e da necessidade de proteção do trabalho feminino em todas as suas nuances.

### **5.3 Necessidade de isonomia de tratamento entre homens e mulheres no ambiente e mercado de trabalho**

Conforme se viu das discussões até aqui, e mais pelas reflexões que serão feitas neste tópico, verifica-se que a mulher ainda é discriminada no ambiente e mercado de trabalho quando comparada ao homem, seja no âmbito da dimensão salarial e de carreira, seja na esfera de sua tripla jornada, produção, participação nas decisões e os preconceitos sofridos em relação ao exercício da maternidade.

A isonomia almejada busca enfrentar a chamada discriminação positiva causadora de disparidades, a fim de se promover uma isonomia no plano fático. (LIMA, 2018).

Na realidade o direito à igualdade pressupõe a existência de uma isonomia jurídica, isto é, “o direito de ver a lei ser aplicada de forma igual a situações semelhantes”. Ademais, a ideia da isonomia dá ensejo ao igual tratamento de situações iguais, e o desigual em situações desiguais (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2016).

Para Araújo (2013), quando a discussão gira em torno do trabalho do homem e da mulher, o princípio da isonomia visa proibir a discriminação e conferir tratamento diferenciado, porém, deve ser interpretado observando-se as distinções fundamentais entre um e outro.

A literatura sobre o tema confirma tal realidade ao observar nas realidades de homens e mulheres no mercado de trabalho, uma “nítida segregação setorial e hierárquica das mulheres, recolhidas em determinados ramos de trabalho, como o doméstico e o da saúde, em posições hierarquicamente inferiores e, conseqüentemente, menos remuneradas” – situação esta já observada ao longo do tempo em virtude da “divisão sexual do trabalho, que, de acordo com Marx e Engels [...] teria origem no lar, na incumbência atribuída à mulher de cuidar dos filhos”. (SILVA, 2021, p. 15).

Alguns pontos de desigualdade no trabalho de homens e mulheres devem ser citados, com vistas a motivar a luta pela isonomia de tratamento entre homens e mulheres no ambiente e mercado de trabalho.

Homens e mulheres, no exercício das mesmas atividades profissionais, possuem, por vezes a mesma formação, desempenham idênticas funções, mas não recebem a mesma contrapartida pelo seu trabalho. Por isso, é que a literatura diz

que a desigualdade salarial atinge diretamente os direitos humanos, em virtude da remuneração inferior das mulheres pela prática da discriminação. Para Fernandez (2018),

As diferenças no valor do salário entre gêneros, em uma grande parte de ocupações, não tem causa biológica relacionada às diferenças nas habilidades ou na força física entre os sexos, mas possui sim um caráter social ainda hoje vigente na maior parte das sociedades, relacionado à atribuição das tarefas de sustento da família ao homem e de cuidados domésticos e reprodução da força de trabalho à mulher. (FERNANDEZ, 2018, p. 573).

Estatísticas acerca da desigualdade salarial revelam que discriminação de gênero também está presente nas relações laborais, o que significa dizer que a questão não se resume apenas à desigualdade salarial, pura e simplesmente. Mas a desigualdade entre gênero que, antes, precisa ser superada.

Ressalta Lima (2018) que nesse aspecto da desigualdade salarial entre homens e mulheres,

[...] apesar de, em estudo recente, ter constatado que houve redução nas diferenças salariais de 30% para 23%, ainda se precisará de mais de 70 anos para suprimir essa disparidade, que implica, também, a redução da cobertura previdenciária da mulher, em consonância com o percentual anual de redução – o que concorre para a crescente feminização da pobreza. (LIMA, 2018, p. 7).

Segundo Fernandez (2018, p. 573), uma das causas que geram essa diferença salarial entre homens e mulheres, “para além do maior ou menor investimento prévio em capital humano, é a existência de diferenciais de compensação para tipos de trabalhos e a discriminação”.

Esse cenário de desigualdade na remuneração seria um reflexo da cultura machista que segrega a mulher e (re)produz outras desigualdades.

Segundo Alves e Farias (2020, p. 203), a reforma trabalhista agravou ainda mais a realidade de desigualdade salarial, na medida em que “dificultou a caracterização da equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT [...] agora para o trabalhador conseguir a equiparação salarial sua tarefa processual será muito mais difícil”. Segundo os mesmos autores:

É possível afirmar sem qualquer margem para dúvidas que o novo conteúdo normativo do artigo 461 da CLT é estratégia clara de ampliação da

discriminação remuneratória no Brasil e atingirá amplamente as mulheres trabalhadoras. [...] Cabe ao Estado brasileiro zelar para que ocorra eficaz fiscalização no cumprimento das normas do trabalho da mulher, aplicando a devida punição aos empregadores que ainda se propõem a discriminar as trabalhadoras em razão de seu gênero, principalmente no que tange às verbas salariais. (ALVES; FARIAS, 2020, p. 204).

Reis e Freitas (2021, p. 34) enfatizam ainda que a discriminação, associada à “dupla jornada de trabalho e a falta de valorização do trabalho realizado no âmbito doméstico e em prol da família apresentam-se como alguns dos obstáculos que precisam ser superados”. Além da desigualdade salarial, as mulheres ainda enfrentam uma forte desigualdade no que diz respeito à situação de gravidez, maternidade, amamentação, violências, assédios, que resultam na precarização e vulnerabilidade nos postos de trabalho. (LIMA, 2018).

Diante disso, necessária se faz a luta contra as situações de desigualdade que afetam a isonomia de mulheres e homens no trabalho, desafiando a adoção de novas práticas sociais e políticas que possam abrir caminhos de transformação. (REIS; FREITAS, 2021).

As desigualdades apontadas não podem perseverar, sendo necessária a adoção de medidas e de mudança de mentalidades por meio das quais as mulheres possam ser vistas na ótica da igualdade para com os homens e, naquilo que lhes for peculiar, não ensejar um cenário de discriminação, mas uma oportunidade de dar melhores condições de trabalho às mulheres.

## **6 PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E MEDIDAS QUE PODEM SER ADOTADAS NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO**

Diante de todo o contexto apresentado e discutido neste estudo sobre as questões que envolvem a participação da mulher no mercado de trabalho, é preciso também pensar e pontuar soluções para o combate à discriminação e desigualdades nesse aspecto. A identificação de tais medidas não se mostra apenas conveniente, mas essencial para que haja uma maior proteção dos direitos das mulheres.

Alertam Caetano e Martins (2022, p. 862) que os direitos das mulheres “sempre estão na berlinda, podendo ser atacados ou extintos a qualquer momento, sobretudo em momentos de crise, por isso, a vigilância sobre eles também precisa ser diuturna”.

O início da discussão sobre as medidas de combate à discriminação da mulher no trabalho passa pelo “desmonte de modelos opressores” para que haja uma “reconstrução do próprio sentido de direito e de justiça”. (LIMA, 2018, p. 12). Ou seja, é preciso, em princípio, que as próprias mulheres tenham consigo a ideia da dimensão daquilo que na atualidade as oprime na esfera trabalhista para reconstruírem dentro de si, inicialmente, um sentido e consciência dos direitos que possui – o que transbordará para a sociedade como um todo.

Para Caetano e Martins (2022, p. 863), é possível acreditar que possa existir um país que aceite as mulheres “em todas as profissões, que garante às mães o direito de ter suas crianças seguras e bem cuidadas ao mesmo tempo em que podem exercer sua intelectualidade e capacidade reprodutiva, com possibilidade de ocupar espaços de gestão e poder”. Contudo, acredita-se que esse movimento e consciência devam começar pela concepção da própria mulher, da ideia, imagem e valor que tem de si mesma.

Nesse caminho para combater a discriminação da mulher no mercado de trabalho, mostra-se também importante uma mudança de mentalidade da sociedade sobre o papel da mulher.

Para Lima (2018, p. 12), “mais do que normativas rígidas e de uma atuação política incisiva, o esforço conjunto para superar a desigualdade sociolaboral da mulher demanda um processo de transformações mais amplo”, que inclui uma maior valorização dos interesses das mulheres e uma efetiva implementação de sua participação no mercado de trabalho.

É necessário demonstrar que “os trabalhos vinculados aos cuidados não são naturalmente femininos, de forma que o incentivo à entrada de mulheres em todas as áreas do mundo do trabalho, ajuda nesta desmistificação de estereótipos”. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 863).

Por isso, é que se faz imprescindível, em nível de sociedade como um todo, buscar enfrentar a desigualdade da mulher a partir de uma “desconstrução cultural desses papéis atribuídos enquanto manifestação de dominação [...] pois, enquanto a divisão do trabalho for assimétrica, a igualdade será uma utopia”. (LIMA, 2018, p. 12). E isso inclui um questionamento sobre a construção social e cultural existente que atribui à mulher determinados postos de trabalho e as exclui de outros.

O combate à discriminação também passa pelo desafio da mudança de paradigmas sociais, cultivados historicamente, sobre a figura da mulher e sua participação no mercado de trabalho. Entender e combater as mentalidades que ditaram padrões comportamentais, nos quais as mulheres foram colocadas numa posição de fragilidade e destinadas a ocupar determinados cargos apenas. Tudo em vista de uma (re)configuração na mentalidade social, a partir da consciência das próprias mulheres disso, para que a discriminação seja pouco a pouco combatida.

Nesse sentido, é que se faz necessária a criação de “possibilidades para angariar consensos e congregar forças de modo a promover igualdade, integridade e trabalho protegido como demanda fundamental para a construção de uma sociedade democrática”. (LIMA, 2018, p. 15).

A partir, então de uma consciência social, será possível combater a discriminação pelo próprio enfrentamento das diversas situações que ocorrem no cotidiano da mulher. Ou seja, enfrentar e combater as desigualdades e discriminações na prática. Para Caetano e Martins (2022):

É importante enfrentar as desigualdades do mundo do trabalho porque mesmo diante do trabalho precarizado, imposto pelo sistema capitalista, a entrada da mulher no mundo do trabalho é um fator de extrema importância para a emancipação feminina e sua formação política na luta por direitos e contra a opressão e a violência sofrida por elas. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 862).

O Ministro Carlos Ayres de Britto citado por Mallet (2010, p. 46) afirma que “não há outro modo de concretizar o valor constitucional da igualdade senão pelo

decidido combate aos fatores reais de desigualdade. O desvalor da desigualdade a proceder e justificar a imposição do valor da igualdade”.

Ainda dentro dessa dimensão de enfrentamento da discriminação da mulher, outra forma é a própria atuação e luta por direitos que, no caso das mulheres, serão aqueles que permitam a igualdade no trabalho. Mas, esses direitos “não podem ser formulados de modo adequado sem que os próprios envolvidos articulem e fundamentem os aspectos considerados relevantes para o tratamento igual ou desigual em casos típicos”. (LIMA, 2018, p. 14).

Combater toda e qualquer forma de discriminação da mulher no trabalho por meio das lutas e enfrentamentos de situações diárias parte também da ideia de que homens e mulheres são iguais em direitos e em deveres.

De forma real, deve-se observar a igualdade e a não discriminação em “todas as fases contratuais do trabalho, evitando-se, assim, predileções, injustiças e ilegalidades, para se tentar sanar e reverter cenários de segregação, de distinção injustificada ou de ausência de distinção necessária”. (LIMA, 2018, p. 5).

Uma outra forma de combate da discriminação de mulheres é pelo próprio Direito, por meio da criação de normas que resguardem as mulheres das situações de desigualdades, já que a “superação de toda e qualquer forma de discriminação e de tratamento desigual pressupõe garantir o respeito aos direitos humanos e fundamentais de homens e de mulheres”. (REIS; FREITAS, 2021, p. 34).

Tais questões de desigualdade e de discriminação da mulher no trabalho são combatidas por normas internacionais e nacionais, por meio da inserção de direitos nas Constituições e nas normas infraconstitucionais, dada a urgência de um tratamento jurídico para a questão. Diante disso, “a discriminação de gênero passa a receber especial proteção em normativas internacionais que apontam diretrizes e perspectivas”, se desdobrando para os ordenamentos jurídicos de cada país. (LIMA, 2018, p. 7). E a literatura aponta quais são direitos que essas devem dispor:

A adoção, pelos Estados-Partes, de todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional

superior e treinamento periódico; d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) o direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução. (MALLET, 2010, p. 21).

A partir da previsão de tais direitos mínimos que devem estar presentes nos ordenamentos jurídicos, para o combate da desigualdade e discriminação da mulher no trabalho, é que se terá a “perspectiva do trabalho protegido, integrado e igual, enquanto direito fundamental social” (LIMA, 2018, p. 12), sobretudo, se o conteúdo das normas estiver voltado à luta contra a violação dos direitos humanos e fundamentais. (REIS; FREITAS, 2021, p. 35).

É sabido que esse processo de universalização dos direitos humanos é um importante instrumento de combate à discriminação por permitir a formação de “um sistema internacional de proteção desses direitos, conformando um arcabouço jurídico internacional a nível global e regional que se complementam”. (LIMA, 2018, p. 7).

No entanto, embora seja de extrema relevância a existência de normas protetivas do trabalho da mulher, protegendo direitos humanos e fundamentais, e voltadas ao combate da discriminação e desigualdade, não basta apenas aos países inserirem em seus ordenamentos as normas, pura e simplesmente, sem qualquer esforço para ajudar a colocá-las em prática.

Não será apenas o Direito que reverterá todo um contexto de desigualdade da mulher na sociedade e no trabalho. O Direito não conseguirá superar sozinho as desigualdades de gênero, até mesmo porque, há quem entenda que ele ainda esteja impregnado de estereótipos sexistas: “embora o direito, como produto histórico, seja um dos mecanismos mais importantes e efetivos para se abordar as questões e demandas sociais, há de se levar em conta o contexto cultural”. (LIMA, 2018, p. 14).

Além disso, não se trata de simplesmente, prescrever normas jurídicas sem que haja uma conduta para que os direitos possam ser efetivados no plano fático. Pois, a formalização das normas “carece de condições sociais que favoreçam sua implementação, e que são dadas objetivamente pela forma como a sociedade organiza sua (re)produção social, remanescendo o questionamento de por quais direitos a mulher ainda tem de lutar no mercado de trabalho”. (LIMA, 2018, p. 13).

Neste contexto é que se ressalta também a importância das ações afirmativas quando se pretende eliminar de fato, e não apenas na ótica do direito em si, a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

No Brasil, por exemplo, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) hoje, desempenha esse papel na admissão de ações afirmativas no sentido de “inserir a mulher no mercado de trabalho e de modo protegido, através das políticas de igualdade, proibindo distinções remuneratórias em face do gênero, da nacionalidade ou da idade do trabalhador”. (LIMA, 2018, p. 10).

No âmbito das ações afirmativas deve-se questionar: “como fazer com que a igualdade de tratamento, enunciada pela lei, transforme-se cada vez mais em realidade?”, na medida em que as ações afirmativas buscam, de uma forma geral, combater “o tratamento desigual imposto pela lei, para compensar a desigualdade existente na realidade”. (MALLET, 2010, p. 40).

Nesse cenário as políticas públicas ganham papel de relevância por poderem contribuir para o efetivo combate à desigualdade no trabalho. Para que haja a superação de desigualdades mostra-se necessária a existência de “ações e políticas voltadas ao enfrentamento dessa temática. Para tanto, é necessário partir da compreensão de que a desigualdade representa uma violação de direitos e que, diante disso, deve ser combatida por todos. (REIS; FREITAS, 2021, p. 25).

As políticas públicas para a igualdade de gênero demandam a elaboração e a implantação de ações, baseadas numa avaliação constante da realidade e de acordo com a leitura espacial e temporal. (CAETANO; MARTINS, 2022). Para Mallet (2010, p. 44), “as ações políticas destinadas ao enfrentamento da violência de gênero – deságuem ou não em Leis – buscam a efetivação da igualdade substantiva entre homem e mulher”. Trata-se de um processo que envolve:

[...] compromissos políticos, mas também a capacidade de desenvolver e implementar instrumentos muito concretos de monitoramento e gestão pública [...]. Envolve também a criação de mecanismos de controle social e participação popular e a capacidade de diálogo e interlocução com o movimento social organizado. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 861).

A promoção de empregos integrados e protegidos “que fomentem a inclusão social e erradiquem a pobreza dos setores marginalizados e das minorias também constitui outra medida imperiosa ao enfrentamento da desigualdade de gênero no trabalho”. (LIMA, 2018, p. 12). Isso porque, pressupõe o combate da discriminação e

da desigualdade na base, ou seja, na raiz daquilo que vem tais situações. De forma exemplificativa, explicam Caetano e Martins (2022):

Se os papéis atribuídos às mulheres por força do patriarcado e do racismo, submetem às mulheres à violência doméstica, aos postos de trabalho com as mais baixas remunerações e colocam as mulheres negras em maior vulnerabilidade. Precisaremos de políticas públicas de combate ao racismo, ao sexismo nos postos de trabalho, nas escolas e universidades, inclusive com a manutenção da lei de reserva de vagas nas instituições federais de ensino. (CAETANO; MARTINS, 2022, p. 862).

A verdadeira incorporação da mulher no âmbito do “trabalho protegido, em patamar de igualdade e livre de diferenciações (sobretudo salariais), apenas poderá ser plenamente exercida quando ela puder ser igual e equitativamente inserida nas esferas civil, social e política”. (LIMA, 2018, p. 12). De igual modo, a participação do Estado é essencial na criação de políticas públicas que auxiliem as mulheres nesse processo. (CAETANO; MARTINS, 2022). Cita ainda Silva (2021) que:

O primeiro caminho a ser seguido é o dos direitos para um futuro com igualdade de gêneros no trabalho, embasado na igualdade de oportunidades, a serem garantidas por meio de leis que exijam a igualdade material; livre de discriminações, violência e assédio, consideradas as três principais formas de tratamento injusto a serem combatidas; a elevação de mais mulheres aos cargos de liderança; propostas mais inclusivas para mães, pais e licenças parentais, garantindo aos trabalhadores mais tempo para lidar com suas responsabilidades familiares. O segundo caminho é o de acesso à infraestrutura, assistência social e serviços públicos de cuidado, como creches e escolas. Já o terceiro aponta para a necessidade de maior participação dos Estados na garantia de suporte às mulheres que passam por fases de transição e, o quarto e último caminho é o da amplificação das vozes e representatividade das mulheres em todas as instâncias (SILVA, 2021, p. 24).

Nesse sentido, do ponto de vista das medidas a serem adotadas para se coibir a discriminação da mulher no trabalho, além da luta em si pelos direitos a igualdade de gênero na esfera trabalhista, atrelada a um maior suporte do Estado e a amplitude da participação da mulher, também se mostra necessária a existência de normas jurídicas condizentes no ordenamento que protejam direitos humanos e fundamentais, a mudança de mentalidade social quanto ao papel da mulher no trabalho, a existência de ações afirmativas e de políticas públicas que, de fato, contribuam para a consolidação dos direitos previstos e a inclusão da mulher no mercado de trabalho, bem como para combater as circunstâncias que a coloquem em posições de desigualdades em relação aos homens.

## 6.1 A lei nº 14.457/2022 como instrumento de contenção de tratamento discriminatório do trabalho da mulher

A Lei nº 14.457 foi criada em setembro do ano de 2022 e tem como ementa a instituição do chamado Programa Emprega + Mulheres e veio também alterar a legislação existente presente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como alterar a Lei nº 11.770/2008<sup>2</sup>, Lei nº 13.999/2020<sup>3</sup> e a Lei nº 12.513/2011<sup>4</sup>. (BRASIL, 2022).

No âmbito do trabalho da mulher, a referida lei trouxe regras mais flexíveis de trabalho aplicadas a elas, assim como medidas de apoio ao retorno ao trabalho após a licença-maternidade. De igual modo, incentiva a empregabilidade das mulheres. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022).

Trouxe ações afirmativas direcionadas ao “fomento da parentalidade, criando e flexibilizando direitos trabalhistas”. O objetivo de tais medidas flexibilizadas é “a proteção das crianças para que as trabalhadoras consigam desempenhar a parentalidade que envolve a criação, desenvolvimento, educação, proteção e convívio familiar saudável”. (ZAVANELLA; RIBEIRO, 2022, p. 1).

A norma por meio de três eixos apresenta medidas que asseguram direitos e protegem diretamente as mulheres trabalhadoras, sendo:

a) o apoio à parentalidade, dividido entre parentalidade na primeira infância e por meio da flexibilização do regime de trabalho; b) qualificação das mulheres e c) apoio para retorno ao trabalho após a maternidade. Além dessas medidas, a norma prevê outras destinadas ao estímulo da empregabilidade e empreendedorismo, além da proteção à saúde física e psíquica da mulher, estabelecendo formas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho. (MARTINS, 2022, p. 70).

<sup>2</sup> Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

<sup>3</sup> Institui o Programa Nacional de Apoio às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Pronampe), para o desenvolvimento e o fortalecimento dos pequenos negócios; e altera as Leis nºs 13.636, de 20 de março de 2018, 10.735, de 11 de setembro de 2003, e 9.790, de 23 de março de 1999.

<sup>4</sup> Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências.

No âmbito do Programa Emprega + Mulheres, o Art. 1º da lei dispõe sobre diversas medidas que devem ser implementadas no âmbito do trabalho feminino:

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I - para apoio à parentalidade na primeira infância:

a) pagamento de reembolso-creche; e  
b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

a) teletrabalho;  
b) regime de tempo parcial;  
c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;  
d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;  
e) antecipação de férias individuais; e  
f) horários de entrada e de saída flexíveis;

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e  
b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e  
b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). (BRASIL, 2022).

Ao propor mudanças como a criação deste programa, “ampliando as medidas de proteção ao trabalho da mulher que possui filhos, estejam na primeira infância ou não, o Poder Legislativo atuou de forma eficaz”. (MARTINS, 2022, p. 72).

Conforme se vê a Lei nº 14.457/2022 trouxe outras formas de flexibilização do regime, como a possibilidade de compensação de jornada:

[...] compensação de jornada por meio de banco de horas, jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso, bem como horário de entrada e de saída flexíveis. Acabou vetado o trecho da medida provisória que previa a possibilidade de formalização das medidas por meio de acordo individual com os empregados “quando mais vantajosas à empregada ou empregado”, ficando autorizada apenas a formalização por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

O Art. 20 da lei, alterou o “Programa Empresa Cidadã, prevendo autorização para que a prorrogação da licença-maternidade possa ser compartilhada entre empregada e empregado, quando forem empregados pela mesma pessoa jurídica integrante do Programa, e desde que a decisão seja conjunta”. (MARTINS, 2022, p. 73). Assim, dispondo sobre regras aplicadas aos 60 dias de prorrogação da licença maternidade:

Esses dois meses extras poderão ser compartilhados entre a empregada e o companheiro, desde que ambos trabalhem em uma empresa cidadã. Caso a mãe opte por utilizar sozinha os 6 meses de licença (120 dias + 60 dias), os 60 dias de prorrogação poderão ser transformados em 120 dias com meia-jornada. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

A lei trouxe também em relação à estabilidade a previsão de seis meses após o retorno da mulher ao trabalho:

O prazo aprovado é maior do que a previsto na proposta original do governo, que era de três meses. Se a empresa demitir a trabalhadora antes do prazo, pagará multa de, no mínimo, 100% do valor da última remuneração. Durante a tramitação na Câmara dos Deputados, a deputada relatora da MP, alterou o texto para estender as medidas de flexibilização do regime de trabalho também aos empregados com crianças de até seis anos de idade ou com deficiência. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1).

Dentre os vários detalhes que devem ser observados no momento da contratação da mulher, a lei prevê “regras mais flexíveis de trabalho e férias, cria o benefício do reembolso-creche, em substituição ao berçário nas empresas, além de medidas de apoio à volta ao trabalho após a licença-maternidade”. Há também um estímulo à “ascensão profissional por meio de qualificação em áreas estratégicas e paridade salarial com homens que exerçam a mesma função na empresa”. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2022, p. 1). Outra medida de flexibilização trazida pela referida lei é a da priorização pelos empregadores de vagas de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância para mães biológicas ou mães de enteados

ou de criança com guarda judicial, de até seis anos ou aqueles que possuem deficiência.

Diante disso, o empregador deve estar atento às novas alterações trazidas por essa lei, bem como se atentar aos princípios constitucionais que norteiam o trabalho regular das mulheres a fim de que não haja situações de desigualdade e discriminações.

Conforme se vê do texto da referida norma, preocupou-se o legislador em garantir medidas voltadas ao Programa Emprega + Mulheres já citado, apoio à parentalidade na primeira infância e à parentalidade pela flexibilização do regime de trabalho, apresentação de medidas para qualificação de mulheres, apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade, regras para formalização de acordos individuais, medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, a instituição do Selo Emprega + Mulher e, por fim, o estímulo ao microcrédito para mulheres. (BRASIL, 2022).

Portanto, a Lei nº 14.457/2022, enquanto instrumento de contenção de tratamento discriminatório do trabalho da mulher se mostra essencial, na medida em que traz direitos e medidas que beneficiam, valorizam e ajudam a mulher na sua atuação no mercado de trabalho, de forma que ela seja cada vez mais considerada e valorizada, não por suas fragilidades, mas por seu potencial, sem desconsiderar as realidades que vivem e os diversos papéis que assume para além da vida profissional.

## 7 CONCLUSÃO

Conforme se viu, é importante a compreensão do papel do trabalho da mulher diante de toda uma construção histórica assinalada por exclusões, desconsideração, discriminações e desigualdades sofridas pelas mulheres na sociedade, além das condições precárias nos espaços de trabalho que conseguiu atuar.

Há uma luta constante ao longo do tempo contra mentalidades machistas, autoritárias, opressoras e discriminatórias que deram ensejo a ocorrência de diversas violações de direitos, bem como influenciou, por outro lado, o remodelamento dos ordenamentos jurídicos a partir da criação de várias normas internacionais e nacionais aplicadas ao Direito do Trabalho.

Especificamente no âmbito das relações e do mercado de trabalho, objeto deste estudo, verificou-se a importância da aplicação do princípio da igualdade que permite que homens e mulheres sejam vistos com igualdade de oportunidades, tanto em relação ao direito de acesso ao emprego, exercício da sua profissão, remuneração, carreira e a necessidade de contratos de trabalho diferenciados para reduzir as desigualdades.

Para a discussão do tema o estudo apresentou o conceito do trabalho feminino, descrevendo a evolução dos direitos trabalhistas conquistados pela mulher, por meio do qual entendeu-se que, apesar da conquista de direitos trabalhistas por parte das mulheres, há ainda a necessidade de reformas da legislação bem como do pensamento em relação à atuação da mulher no trabalho em vista do respeito aos direitos por ela conquistados ao longo do tempo.

Pelo conceito e discussão da discriminação da mulher no trabalho, verificou-se que passa pelo princípio da igualdade a promoção da isonomia de tratamento entre homens e mulheres na seara trabalhista.

Historicamente verificou-se que as principais situações de discriminação da mulher no trabalho concentraram-se naquelas relacionadas à maternidade (gestação/lactação e cuidado com os filhos), a discriminação que gera desigualdade de remuneração, dificuldade de ascensão na carreira e de participação da mulher nos processos decisórios, mentalidades equivocadas de que existem determinadas ocupações que, pelo costume, são as que podem ser ocupadas pela mulher, além do julgamento da capacidade e qualificação da mulher quando comparada ao homem, sobretudo “agravada” por suas outras jornadas de labor (doméstico,

cuidados com a família e a casa) – o que responde parte do problema de pesquisa proposto em que foi indagado, sob quais nuances a mulher ainda é discriminada no ambiente e mercado de trabalho.

Quanto à resposta ao problema, no que diz respeito à identificação de medidas que podem ser adotadas a fim de se coibir a discriminação da mulher, o estudo mostrou que, além da luta em si pelos direitos a igualdade de gênero na esfera trabalhista, há necessidade de um maior suporte do Estado para a amplitude da participação da mulher no mercado de trabalho; a existência de normas jurídicas condizentes no ordenamento que protejam direitos humanos e fundamentais; uma mudança de mentalidade social quanto ao papel da mulher no trabalho; a existência de ações afirmativas e de políticas públicas que, de fato, contribuam para a consolidação dos direitos previstos e para a inclusão da mulher no mercado de trabalho; ações afirmativas para o combate às circunstâncias que ainda colocam a mulher em posições de desigualdades quando comparadas aos homens. Além disso, a Lei nº 14.457/2022 representou um importante instrumento de contenção de tratamento discriminatório do trabalho da mulher, ao passo que trouxe direitos e medidas que beneficiam, valorizam e ajudam a mulher na sua atuação no mercado de trabalho, de forma que ela seja cada vez mais considerada e valorizada, revelando o respeito e maior proteção ao seu trabalho.

Nesse sentido, conclui-se que o estudo alcançou o seu objetivo principal ao indicar sob quais aspectos as mulheres ainda sofrem na atualidade com a discriminação no mercado e no ambiente de trabalho e as medidas que se mostram necessárias para coibir esta discriminação.

Considerando os resquícios de discriminação ainda existentes na sociedade em relação à mulher e ao seu trabalho, acredita-se que a discussão feita no presente estudo tenha contribuído para a identificação de realidades de desigualdade que ainda precisam ser mostradas, discutidas e transformadas.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALVES, Amauri Cesar; FARIAS, Michelle Cristina. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **RJLB**, a. 6, n. 4, p. 177-216, 2020. Disponível em: <[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65664215/2020\\_04\\_0177\\_0216-libre.pdf?1613054108=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DREFORMA\\_TRABALHISTA\\_E\\_DIREITOS\\_DAS\\_MULHE.pdf&Expires=1679972790&Signature=WWUeDGe4uJOiSsYqAaoAMm32aNLrPdaMioa9zGXJaUteEgUyn0fiwkkKpO8iLU61sQqNLPksYZAryy8ZY-BN5o3FEN8C75t0iTPMNVlnsOimlgYTRbALUpfkbuSjqVUWP9SaBNj3qORk8ww1x8PLReZtnulNomMJ0ao43V1jqzh-w6FD7qQ3ZI~MyTsjcD6GXWvbQFd9tGml3F5hsw9dWagYBQw2YpY9Re6z2PkgO LZAymJnWltAWrRZGaqt1LXIJdqfH~cH5M9-ZbaxPPQ5KJ-cM7YuZdVsZJ5MsvVIQ4cN9gsAvT9iDRGRINzd75~566m7hj2WgH787OmyPWfvg\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65664215/2020_04_0177_0216-libre.pdf?1613054108=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DREFORMA_TRABALHISTA_E_DIREITOS_DAS_MULHE.pdf&Expires=1679972790&Signature=WWUeDGe4uJOiSsYqAaoAMm32aNLrPdaMioa9zGXJaUteEgUyn0fiwkkKpO8iLU61sQqNLPksYZAryy8ZY-BN5o3FEN8C75t0iTPMNVlnsOimlgYTRbALUpfkbuSjqVUWP9SaBNj3qORk8ww1x8PLReZtnulNomMJ0ao43V1jqzh-w6FD7qQ3ZI~MyTsjcD6GXWvbQFd9tGml3F5hsw9dWagYBQw2YpY9Re6z2PkgO LZAymJnWltAWrRZGaqt1LXIJdqfH~cH5M9-ZbaxPPQ5KJ-cM7YuZdVsZJ5MsvVIQ4cN9gsAvT9iDRGRINzd75~566m7hj2WgH787OmyPWfvg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)>. Acesso em: 2 fev. 2023.

AMORIM, Helder Santos. Os princípios do direito do trabalho na Constituição de 1988. In: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Como aplicar a CLT à luz da constituição**: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista TST**, Brasília-DF, v. 79, n. 3, p. 46-72, jul./set. 2013. Disponível em: <<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2013/n%203/O%20trabalho%20da%20mulher%20e%20o%20princ%C3%ADpio%20da%20igualdade.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Palácio do Planalto. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Palácio do Planalto, 1 mai. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Palácio do Planalto, 24 jul. 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 5 jan. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Palácio do Planalto, 22 set. 2022. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm)>. Acesso em: 5 jan. 2023.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Entra em vigor lei com regras para facilitar a contratação de mulheres**. Câmara dos Deputados, 22 set. 2022. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/909761-entra-em-vigor-lei-com-regras-para-facilitar-a-contratacao-de-mulheres/>>. Acesso em: 2 fev. 2023.

CAETANO, Daisy Luzia do Nascimento Silva; MARTINS, Lucinéia Scremin. Mulheres e o mundo do trabalho: análise de conjuntura e a necessidade de políticas públicas para a igualdade de gênero. **Revista da ANPEGE**, v. 18, n. 36, p. 845-866, 2022. Disponível em: <<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/anpege/article/view/16393/8898>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018.

COELHO, Bianca Lemos; SILVA, Kyara Mariana Corgosinho; BOMFIM, Rainer. A (in)eficácia de normas trabalhistas e discriminação interseccional da mulher no mercado de trabalho. **Cadernos de Direito**, Piracicaba-SP, v. 20, n. 39, p. 23-40, jul./dez. 2021. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/41704275>>. Acesso em: 18 out. 2022.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CEJ). **A igualdade - formal e material - nas demandas repetitivas sobre direitos sociais**. Série Monografias do CEJ, v. 24, 2016. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/monografias-do-cej2>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DINAMARCO, Candido Rangel. **Instituições de direito processual civil**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista de Economia Política**, v. 38, n. 3, p. 559-583, jul./set. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/hK9fwgQzytLqMh77BL7JBPF/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. Mar. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 5 maio 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3, p. 1-19, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/?lang=pt>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

LIMA, Firmino Alves. **Contribuições para uma teoria da discriminação nas relações de trabalho**. Tese – (Doutorado em Direito). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <[https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal\\_v/teses-e-dissertacoes/2010/completa-contribicoes-para-uma-teoria-da-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho-firmino-alves-lima.pdf](https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/teses-e-dissertacoes/2010/completa-contribicoes-para-uma-teoria-da-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho-firmino-alves-lima.pdf)>. Acesso em: 5 jan. 2023.

LIMA, B. L. S. de et. al. Mercado de trabalho e gênero: desigualdade e estereótipos. **Caderno de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde – UNIT**, Aracajú, v. 6, n. 3, p., 85-94, mar. 2021. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernobiologicas/article/view/9566/4457>>. Acesso em: 18 out. 2022.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 17-51, jul./set. 2010. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27616.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

MARTINS, Natália Luiza Alves. Trabalho, mulher e igualdade: breves reflexões sobre o programa emprega + mulheres. **Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região**, Brasília, v. 26, n. 2, 2022. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/526/441>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de et al. As garantias dos direitos sociais e laborais e as dimensões de sua efetividade: direito ao trabalho e à não discriminação: medidas judiciais e pretensões cabíveis. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 73-94, jul./dez. 2009. Disponível em: <[https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27241/claudio\\_menezes\\_e\\_claudia\\_lopes\\_e\\_otavio\\_calv\\_et\\_e\\_roberta\\_sivolella.pdf?sequence=1](https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27241/claudio_menezes_e_claudia_lopes_e_otavio_calv_et_e_roberta_sivolella.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 5 jan. 2023.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Leis penais e processuais penais comentadas**. 3 ed. São Paulo: RT, 2008.

REBOUÇAS, Fernanda Magalhães; CUNHA, Maitê Marques. Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados. **Revista do CEPEJ**, Salvador, v. 22, p. 87-98, jan./jul. 2020. Disponível em: <<https://revista.cepej.com.br/index.php/rcepej/article/view/7>>. Acesso em: 2 fev. 2023.

REIS, S. da S.; FREITAS, P. A (des)igualdade de gênero no mercado de trabalho: uma questão de direitos humanos. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 9, n. 18, p. 24-36, 2021. Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/5866>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

ROCHA, Anderson Caldas et al. A evolução dos direitos trabalhista da mulher ao longo dos tempos. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT**, Aracaju, v. 1, n. 17, p. 77-84, out. 2013. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/950>>. Acesso em: 2 fev. 2023.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio da não-discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

SCARAVONATTI, Eduarda Cristina; VAIDER, Kalynca. **Proteção ao trabalho da mulher no Brasil: discriminação e maternidade**. Anuário Pesquisa e Extensão UNOESC São Miguel do Oeste, 2019. Disponível em: <[portalperiodicos.unoesc.edu.br](http://portalperiodicos.unoesc.edu.br)>. Acesso em: 10 out. 2022.

SILVA, Maria Luiz Rocha. **O princípio da não-discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho nas convenções da OIT: uma análise comparativa da aplicação pelo Brasil e pela França fundada nos comentários da CEACR**. Dissertação – (Mestrado em Cidadania Social e Econômica e Sistemas Normativos). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da UNESP, Franca-SP, 2021. Disponível em: <[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/204430/Silva%2C%20M.L.R\\_m\\_e\\_franca.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/204430/Silva%2C%20M.L.R_m_e_franca.pdf?sequence=3&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 nov. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da reforma trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. Maio. 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>>. Acesso em: 5 maio 2023.

ZANDONAI, Camila Dozza. Discriminação indireta e o estudo da teoria do impacto desproporcional nas relações de trabalho. **Rev. Esc. Jud. TRT4**, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 91-117, jul./dez. 2019. Disponível em: <<https://rejt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/34>>. Acesso em: 5 jan. 2023.

ZAVANELLA, Fabiano; RIBEIRO, Viviane Lícia. **Medidas flexibilizatórias para proteção parental à luz do direito do trabalho no Brasil**. 2022. Disponível em: <[https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/12/zavanella\\_ribeiro\\_noticias\\_cielo\\_n12\\_2022.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/12/zavanella_ribeiro_noticias_cielo_n12_2022.pdf)>. Acesso em: 5 jan. 2023.