

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG**  
**CURSO DE DIREITO**  
**JÚLIA BEATRIZ MAIA OLIVEIRA**

**O PRECONCEITO ENFRENTADO PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**  
**FRENTE À BUSCA PELA IGUALDADE**

**FORMIGA – MG**  
**2023**

JÚLIA BEATRIZ MAIA OLIVEIRA

O PRECONCEITO ENFRENTADO PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO  
FRENTE À BUSCA PELA IGUALDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário de Formiga – UNIFOR, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

FORMIGA – MG

2023

JÚLIA BEATRIZ MAIA OLIVEIRA

O PRECONCEITO ENFRENTADO PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO  
FRENTE À BUSCA PELA IGUALDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao Curso de Direito do Centro Universitário de  
Formiga – UNIFOR, como requisito parcial para  
a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ana Flávia Paulinelli  
Rodrigues Nunes

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes  
Orientadora

---

Prof.  
UNIFOR/MG

---

Prof.  
UNIFOR/MG

Formiga, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023

## RESUMO

O trabalho feminino, em pleno desenvolvimento, é considerado, na atualidade, um grande marco social. A mulher trabalhadora tem uma dupla jornada, na medida em que possui o trabalho normal e diário, bem como os afazeres dentro do lar. Essas funções ocupadas pela mulher não trazem a devida isonomia em relação ao sexo masculino. A jornada dupla é mais forte e sentida para a mulher, não podendo o mesmo ser dito em relação aos homens. A presente monografia tem objetivo de analisar os motivos e razões dessa distinção, bem como enfatizar o progresso do trabalho feminino ao longo da história. Será também abordado o sistema jurídico, as iniciativas legais para proteger o mercado de trabalho da mulher, bem como as normas dedicadas para melhorar o ambiente laboral do sexo feminino.

Palavras-chave: Discriminação. Trabalho. Desenvolvimento.

## **ABSTRACT**

Female work, in full development, is currently considered a major social landmark. The working woman has a double journey, as she has the normal and daily work, as well as the tasks within the home. These functions occupied by women do not bring due equality in relation to the male sex. The double journey is stronger and felt for women, and the same cannot be said for men. This monograph aims to analyze the motives and reasons for this distinction, as well as to emphasize the progress of women's work throughout history. The legal system, legal initiatives to protect the women's labor market, as well as dedicated norms to improve the female working environment will also be addressed.

**Key words:** Discrimination. Work. Development

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2. CONTEXTO HISTÓRICO</b> .....	9
2.1. As relações de trabalho no decorrer da história .....	9
2.2. Criação e evolução do Direito do Trabalho .....	11
2.3. A discriminação da mulher no mercado de trabalho .....	19
2.4. A inserção e desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho brasileiro.....	23
<b>3. BASE PRINCIPOLÓGICA</b> .....	27
3.1. Considerações iniciais .....	27
3.2. Princípio da igualdade.....	27
3.3. Princípio da não discriminação .....	29
3.4. Princípio da dignidade da pessoa humana .....	31
<b>4. CENÁRIO JURÍDICO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER</b> .....	34
4.1. Primeiras leis sobre o trabalho da mulher no Brasil .....	34
4.2. Regulamentação do trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).....	39
4.3. Alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 com relação ao trabalho da mulher .....	43
<b>5. A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E SEU CARÁTER PROTECIONISTA</b> .....	47
5.1. A regulamentação como face da inserção/discriminação.....	47
5.2. A dupla jornada de trabalho da mulher.....	50
5.3. Análise salarial.....	56
5.4. Assédio moral e sexual .....	61
5.5. Programa “emprega mais mulheres” .....	62
<b>6. CONCLUSÃO</b> .....	64

## 1. INTRODUÇÃO

A mulher, ao longo do tempo e da história, foi o suporte e a responsável pela vida privada, no que tange aos cuidados da casa, dos filhos e do marido, estando subordinada à figura masculina, precisando até mesmo da autorização destes para prática de certos atos da vida civil. Lado outro, a figura masculina era quem aparecia para a vida em sociedade, decidindo até mesmo questões íntimas e profissionais que afetassem o núcleo familiar.

Foi por conta dessa posição subalterna que a mulher teve grandes dificuldades de exercer até mesmo direitos inerentes ao ramo trabalhista, não conseguindo ingressar de forma plena no mercado laboral.

A evolução da sociedade, entretanto, trouxe uma nova visão sobre o sexo feminino perante o mercado de trabalho. Da visão de exploração e subordinação, as mulheres passaram a conquistar direitos, o que acarretou a proteção vinda do sistema jurídico.

Em que pese tal melhora no mercado de trabalho a favor da mulher, ainda há uma certa duplicidade do sexo feminino, o que acarreta funções múltiplas, tanto de trabalhar externamente quanto internamente, permanecendo os afazeres domésticos em relação ao núcleo familiar.

Aliado a essa ideia de proteção, ainda sobrevive certa cultura patriarcal, tendo a mulher que lutar constantemente para que os seus direitos e liberdades individuais sejam respeitados pelas demais pessoas.

Para combater tal situação de discriminação, parte-se de mudanças significativas dentro do sistema jurídico, forte aliado para criar políticas públicas positivas a favor do mercado de trabalho da mulher, como ação incentivadora para que mais pessoas do sexo feminino possam ingressar em serviços formais e conquistar a tão sonhada liberdade de atuação.

O desenvolvimento do mercado de trabalho da mulher passa necessariamente por entender que o respeito e a criação de oportunidades podem ser benéficos, propiciando que novas ideias possam florescer, ou seja, com a mulher sendo alçada a postos mais elevados, novas conquistas podem surgir.

Nesse contexto, a presente monografia busca uma análise sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista que o ordenamento jurídico precisa tratar essa perspectiva da proteção do trabalho da mulher e a sua

contribuição na manutenção dos obstáculos para a introdução do gênero feminino no ambiente laboral.

De forma inicial, adotou-se uma metodologia de pesquisa histórica, onde os desafios e dificuldades enfrentadas pelas mulheres serão apresentados, buscando demonstrar como a inserção do sexo feminino poderia ter sido melhor tratada, denotando as lutas empreendidas anteriormente.

Após esse aparato histórico, ingressar-se-á em análise dos benefícios deferidos para as mulheres, através de proteção jurídica, com alterações recentes, como é o caso da edição da Lei 13.467/2017.

Será retratada a discriminação decorrente do gênero relacionada a inclusão profissional, para a análise da afetação das leis sobre o tema. Serão ainda mencionadas questões como a dupla jornada de trabalho, a diferença salarial entre os gêneros e as formas de assédio no ambiente de trabalho, que são obstáculos que afligem especialmente as mulheres.

Por fim, haverá a exposição da hipótese de contribuição do ordenamento jurídico brasileiro para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, quando da aplicação das normas protecionistas desenvolvidas em benefício das mesmas, uma vez indagados pontos como a maior onerosidade da contratação feminina em relação ao gênero masculino, e a conseqüente estimulação do preconceito dos empregadores.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO

As formas de trabalho surgiram juntamente com a sociedade, tendo a finalidade de propiciar sustento e desenvolvimento do meio social, bem como manutenção da família. Assim, era normal que o passar do tempo também trouxesse a evolução dos meios de trabalho, embora ainda existissem marcas de discriminação contra minorias, tais como negros e mulheres.

Diante dos abusos cometidos contra tais grupos minoritários, por consequência de atos preconceituosos, havia a necessidade de se empreender grandes lutas em prol de melhores condições de trabalho para tais segmentos.

Contudo, antes mesmo de debater as políticas e formas de melhorar o cenário trabalhista, será apresentada a evolução histórica das relações de labor, passando pelas relações ao longo do tempo, pela criação e evolução do Direito do Trabalho, além de como a discriminação ocorria contra as mulheres e, por fim, a inserção dessas no mercado de trabalho.

### 2.1.As relações de trabalho no decorrer da história

Conforme ensina Barros (2016), o termo trabalho é originado do latim *tripalium*, que pode ser traduzido como instrumento de tortura composto de três paus. Nota-se então que o castigo estava associado ao trabalho, de maneira que cabia a escravos e aos pobres tal reprimenda.

Posteriormente, a conotação do trabalho passou por mudanças de significado. O verbo *tripaliare*, que significa trabalho, derivado do *tripalium*, ganhou conotação de trabalhar e laborar. Nesse mesmo sentido, assevera Carlos Henrique Bezerra Leite:

Etimologicamente, a palavra “trabalho” é plurissignificativa e pode ser objeto de investigação por diversos campos do conhecimento [...]. Lembra Evaristo de Moraes Filho que o trabalho na Antiguidade era um castigo, dando-nos uma ideia de pena, fadiga, tarefa penosa e pesada. Daí a expressão “trabalho”, originada de *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Dessa concepção passou-se, por assimilação, à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual (LEITE, 2019, p. 38)

Ainda de acordo com Leite (2019), a figura do trabalho sempre teve a sua existência no meio social, podendo ser dito que estava associada aos primórdios da

civilização. Sempre existirá trabalho enquanto houver a presença humana na Terra. Entretanto, as formas de trabalho nunca serão iguais de uma era para outra, visto que o labor está diretamente associado com a evolução da sociedade.

Continuando pelo avançar histórico, Barros (2016) denota que o trabalho também possuía uma significação material, o que dava espaço para a escravidão, mediante tarefas forçadas, visto que a condição do escravo era de incapaz. Com a Idade Média, figura a ideia de labor que proporcionava a subsistência, ou seja, o trabalho era necessário para que o sujeito pudesse garantir a sua independência.

A Idade Média, contudo, teve forte influência do cristianismo. Para Barros (2016), pode-se afirmar que “pelo que se pode constatar, durante longos anos, e desde a sua origem etimológica, o trabalho encerra valores ora penosos, ora desprezíveis. Com o Cristianismo, ele desfruta de um sentido mais digno”.

Passado o período medieval, pode-se dizer que houve novas mudanças para o sentido do que seja trabalho. A doutrina de Alice Monteiro de Barros assevera que:

Em consequência, ele representa um ponto de reflexão singularmente característico pela sua transcendência social. E exatamente por isso tem um caráter multidisciplinar e interessa, entre outras áreas de conhecimento, à Teologia, à Filosofia, à Economia, à Sociologia e ao Direito. (BARROS, 2016, p. 46)

Para Martins (2012), a consciência do trabalho a ser desempenhado era um valor. Ainda para o mesmo autor, o renascimento propiciou o surgimento de sistemas econômicos, onde o labor exercia papel essencial, mudando assim a forma como se encarava as atividades no meio social.

A principal característica do trabalho, que foi herdado dos tempos antigos e que ainda persiste, é a atividade exercida com esforço físico ou mental. Barros (2016) realça o ponto de vista jurídico do trabalho, ensinando que se trata de prestação realizada e devida pelo empregado a favor do empregador, havendo contraprestação e subordinação.

Por sua vez, analisando ainda o conceito jurídico, Leite (2019) afirma que “o trabalho de que se ocupa o Direito do Trabalho surge com o advento do regime do trabalhador assalariado, fruto da sociedade industrial.”

Conforme Araújo e Moura (2004), ao se analisar o contexto do trabalho para homens e mulheres, tem-se que para o sexo feminino estavam destinadas as atividades domésticas. De forma inicial, ainda nos primórdios, havia cooperação de

todos para o bem estar do núcleo familiar. Entretanto, com o advento do período arqueológico, o homem ficaria responsável pela prática da cassada, enquanto a mulher teria a atividade de cuidar do lar. Essa divisão de tarefas ajudou no empoderamento do homem para que este fosse o pilar central da família.

Barros (2016), no mesmo sentido, ensina que o homem era o caçador, ao passo que a mulher deveria cuidar do cultivo da terra e da colheita de frutos. Outra grande divisão estava na ideia de que o homem cuidava dos conflitos e da guerra, ao passo que a mulher deveria se preocupar em preparar os alimentos. Essa divisão cessou com a Idade Média, onde se vislumbrava confusão de atividades entre homens e mulheres. Contudo, o Renascimento propiciou novamente a desigualdade, tendo o trabalho da mulher sendo relegado a atividades domésticas. Com o século XIX, teve-se o ingresso de mão de obra feminina em pequenas indústrias.

Alice Monteiro de Barros, em brilhante lição, ensina que:

O processo de industrialização vivido pelo mundo europeu, no século, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas chamadas “meias-forças”. O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação pelos organismos internacionais e seu escopo foi uniformizar os custos operacionais, visando a evitar uma concorrência injusta no mercado internacional (BARROS, 2016, p. 704).

A partir do momento em que a sociedade se desenvolveu com lutas empreendidas pelas mais diversas classes, é forçoso reconhecer que a mulher, mais cedo ou mais tarde, haveria de ter o seu espaço reconhecido na sociedade, saindo das meras atividades domésticas para angariar postos maiores.

## **2.2.Criação e evolução do Direito do Trabalho**

O Direito do Trabalho<sup>1</sup> é ligado ao desenvolvimento do meio social. Trata-se de ramo jurídico que foi aprimorado a partir das lutas empreendidas pelos trabalhadores, por melhorias em suas condições, ao longo dos séculos. Conforme exposto por Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a

---

<sup>1</sup> Direito do Trabalho é o ramo do Direito que rege as relações entre empregados e empregadores, e, suas normas são regidas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição.

importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. A existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalistas (DELGADO, 2019, p. 95).

Ainda conforme Delgado (2019), o tempo foi o responsável por modificar como o trabalho era realizado. Da mão de obra escrava, no início, para o trabalho remunerado, com sujeição e subordinação entre empregado e empregador, pode-se dizer que toda essa parte está inserida na evolução desse pilar jurídico.

Segundo Barros (2016), houve um tempo histórico, mais precisamente na Idade Média, que o Direito do Trabalho foi tratado como mera troca, ou seja, o servo trabalhava para o senhor feudal e recebia a proteção por parte dessa figura.

Após a passagem pela Idade Média, Delgado (2019) cita que o Renascimento trouxe uma nova formatação ao ramo do Direito do Trabalho, com o surgimento das cidades, do comércio e a ascensão da classe burguesa. Houve também o aprofundamento com a Revolução Industrial, que iniciou a etapa da industrialização<sup>2</sup>, substituindo-se gradativamente o homem pela máquina.

No entanto, com o advento do capitalismo industrial, resultante dessa Revolução, o interesse da burguesia era aumentar os lucros em detrimento da proteção da classe trabalhadora.

Neste sentido, Barros (2016) ensina que as relações presididas pelas corporações de ofício foram substituídas por regulamentações. Surge assim uma certa liberdade econômica, uma forma moderna de escravidão. Assim, parte-se para a máxima que a liberdade escraviza e a lei liberta a classe trabalhadora, parafraseando assim o pensamento de Lacordaire.

A partir dessa era histórica, infere-se que houve grande exploração sobre a classe dos trabalhadores, sendo evidente a necessidade de prestação de serviços para a sobrevivência. Os direitos trabalhistas não estavam sendo regulamentados.

Nesse mesmo sentido, a doutrina de Alice Monteiro de Barros ensina que:

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revoltar dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências

---

<sup>2</sup> A industrialização caracteriza-se pelo processo de desenvolvimento industrial e tecnológico, cujo principal interesse é a substituição do modo de produção visando a maximização de lucros.

socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção, foram, como acentua Pérez Paton, motivos mis do que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil (BARROS, 2016, p. 49)

Não havia uma preocupação da indústria nascente com a classe trabalhadora, que empregava crianças e mulheres sob condições até mesmo desumanas. Não restava outra escolha para a classe mais pobre, visto que a necessidade de sobrevivência era enorme. Tudo isso gerava uma precarização com o trabalho, exercido em jornadas desumanas.

Foi a partir dos séculos XVIII e XIX, com a união da classe trabalhadora, que se houve o início do processo de luta a favor de direitos trabalhistas, empreendidos contra os abusos cometidos pela classe econômica e detentora dos meios de produção. Conforme explana Maurício Godinho Delgado:

Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a categoria sem a qual esse ramo jurídico especializado não existiria? Obviamente, se está falando do trabalho subordinado, mais propriamente da *relação empregatícia*. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho se encontra, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, em torno dessa relação jurídica específica é que se constrói todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico (DELGADO, 2019, p. 98)

Os movimentos em favor dos trabalhadores, organizados por essa classe, reivindicavam melhores condições de trabalho e de subsistência, na grande tentativa de fazer o Estado ser integrado nessa luta e agir em prol dos trabalhadores, mediante edição de atos normativos que regulassem a relação empregado/empregador.

Assim, é neste período de grande turbulência e lutas que o Direito do Trabalho surge, em decorrência de movimentos que são, em sua essência, políticos, sociais e econômicos, fruto direto do abuso cometido durante a Revolução Industrial. Conforme citado por Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 99)

A doutrina especializada, conforme ensina Barros (2016), analisando toda essa movimentação e evolução do Direito do Trabalho, cita que há 4 fases principais, que são formação, intensificação, consolidação e autonomia.

Barros (2016) ensina que a fase da formação foi de 1808 a 1848, surgindo na Inglaterra a primeira lei, sendo essa essencialmente uma norma voltada para proteção dos menores, com o objetivo de restringir o horário de trabalho e o local onde poderiam exercer a atividade. Alguns outros locais pelo mundo, também nessa primeira onda, regulamentaram regras jurídicas a favor das mulheres.

Delgado (2019) fala que a segunda fase, nominada de intensificação, ocorreu dos anos de 1848 a 1890, estando presentes, como fatos importantes, o Manifesto do Partido Comunista, escrito por Karl Marx e Engels, com a criação de órgãos governamentais, tais como Ministério do Trabalho. É nesse período também que há a implementação de regras e modelos de seguridade e previdência social, bem como a liberdade para formação de associações de trabalhadores.

Na terceira fase, que vai de 1890 a 1919, tendo como marco central a Conferência de Berlim, houve importantes conquistas trabalhistas. Segundo Barros (2016), outro grande marco desse período foi a publicação da Encíclica Católica "*Rerum Novarum*"<sup>3</sup>, defendendo a existência de direitos aos trabalhadores.

Conforme Delgado (2019), a quarta e derradeira fase, que teve início a partir de 1919 e se prolongou até décadas mais atuais, o grande marco foi a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 (OIT) que foi criada pelo Tratado de Versalhes e a edição das Constituições do México de 1917 e da Alemanha de 1919 (Constituição de Weimar). É neste período que houve a constitucionalização do Direito do Trabalho, efeito pelo qual as regras desse importante ramo eram colocadas dentro do texto constitucional, passando a ter mais força normativa.

Entretanto, mesmo com esse movimento de constitucionalização do Direito do Trabalho, era preciso a edição de legislação infraconstitucional para detalhar como o trabalhador seria protegido e quais direitos passaria a ter.

Assim, conforme ensina Delgado (2019), a edição da Constituição Mexicana de 1917 impôs como obrigação o respeito à jornada diária, a proibição e limitação do

---

<sup>3</sup> Trata-se de um importante documento escrito no final do século XIX pelo Papa Leão XIII, onde se abordava as questões mais delicadas do relacionamento entre empregado e patrão, como o salário justo, o limite da jornada de trabalho, o trabalho insalubre, o trabalho da mulher e o da criança, assim como o trabalho escravo.

trabalho para menores de 12 e 16 anos respectivamente, o estabelecimento de descanso semanal, a proteção à maternidade, a instituição do salário mínimo, a proteção em caso de acidente do trabalho, o direito de greve, entre outros.

Ao lado de todo esse movimento constitucional e infraconstitucional, cita-se também a importância da OIT. Conforme Delgado (2019), criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, foi um importante organismo internacional, que procurava garantir a paz e universalizar ideais de justiça social para a classe trabalhadora. Os primeiros anos da OIT eram voltados para desenvolver regras e normas internacionais sobre o trabalho, bem como lutar pela efetivação e aplicação.

A criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1946, com a Carta de São Francisco, fez com que a OIT se tornasse agência especializada. Com isso, os novos objetivos são progresso das condições trabalhistas, proteção internacional do trabalhador, cooperação e desenvolvimento social dos ordenamentos jurídicos trabalhistas. Como fechamento desse sistema, editou-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948, elencando-se neste importante documento jurídico direitos trabalhistas.

No Brasil, conforme citado por Delgado (2019), a Constituição de 1934 foi a pioneira em estabelecer direitos trabalhistas. Como auxiliares desse movimento nacional de constitucionalização, surgiu, em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) através do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 e a Justiça do Trabalho.

O grande objetivo da edição da CLT era consolidar todas as normas trabalhistas esparsas em um único documento, regulamentando assim as relações coletivas e individuais do trabalho. Nos ensinamentos de Carlos Henrique Bezerra Leite:

O Direito do Trabalho brasileiro, no entanto, tem por objeto de investigação científica não qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição (LEITE, 2019, p. 39)

Posteriormente a essa Constituição de 1934, o Direito do Trabalho não seguiu uma evolução uniforme, havendo altos e baixos que trouxeram percalços para consolidação desse importante ramo jurídico. Um bom exemplo, conforme trazido por Delgado (2019), está na edição das Constituições oriundas da Ditadura Civil-Militar,

entre 1967 e 1969, onde o direito de greve estava proibido. Esses acontecimentos, fora do padrão democrático, impedem o pleno exercício de direitos trabalhistas.

Com a redemocratização e o advento da Constituição da República de 1988 (CR/88), Leite (2019) salienta que houve uma clara valorização do homem, tanto individualmente quanto coletivamente, em muito atribuído à elevação da dignidade humana como princípio fundamental. Os direitos dos trabalhadores ganharam conotação constitucional, como pode ser lido a partir dos artigos 6º e 7º, destacando-se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a indenização em caso de demissão sem justa causa, a licença maternidade, entre outros.

Maurício Godinho Delgado, em importante lição doutrinária, a respeito da análise do texto constitucional de 1988, ensina que:

A persistência do modelo justabalhista tradicional brasileiro sofreu seu mais substancial questionamento ao longo das discussões da Constituinte de 1987/88 e na resultante Constituição de 1988. A existência e a força desse questionamento, com as modificações incrementadas pelo novo Texto Máximo da República, é que permite concluir-se estar-se diante de nova fase do Direito do Trabalho no País: a da superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo de décadas atrás. A compreensão dessa nova fase de transição democrática do Direito do Trabalho exige, porém, que se perceba que o texto *original* da Constituição preservou algumas *contradições antidemocráticas*, ou seja, alguns institutos inadequados para a própria afirmação e desenvolvimento da Democracia no âmbito da sociedade civil e do mercado de trabalho brasileiros (DELGADO, 2019, p. 133).

Não se pode negar que a CR/88 trouxe vários avanços, principalmente no campo trabalhista. Por outro lado, pode-se dizer também que o próprio texto constitucional relativizou certas regras trabalhistas, permitindo-se flexibilização de alguns direitos, como o exemplo da redução de salários, a compensação de horários e a redução de jornada, e a jornada de seis horas para trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva ou acordo coletivo, dispostos no artigo 7º, VI, XIII e XIV<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> 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;

(...)

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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Leite (2019) afirma que a flexibilização é um grande empecilho para a sociedade, na medida em que atenta contra os empregos fixos, bem como pode ser considerada uma oposição aos interesses legítimos da classe trabalhadora.

Ainda dentro da evolução nacional do Direito do Trabalho, ao lado da edição da CR/88, houve a edição de algumas leis importantes para este ramo, tais como a lei 7.783/1989 (lei geral de greve), as leis 7.788/1989 e 8.030/1990 (dispõe sobre política salarial), a lei 7.789/1989 (institui a política do salário mínimo) e a lei 8.036/1990 (dispõe sobre o FGTS).

Seguindo ainda pela evolução legislativa, Castro (2013) afirma que, em 1999, editou-se a Emenda Constitucional (EC) de nº 24, alterando a questão da representação classista na Justiça do Trabalho, ao transformar as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho. Outra modificação legislativa importante, também nesse período de ano, foi a edição da lei 9.799/1999, inserindo na CLT regras de acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

Em 2004, houve a edição da EC 45/2004, tida como a Reforma do Poder Judiciário. Nos ensinamentos de Flávio Tartuce:

A Emenda Constitucional 45/2004 ampliou enormemente a competência da Justiça do Trabalho para tratar de casos que antes eram da competência da Justiça Comum, como a responsabilidade civil por acidente de trabalho ou em decorrência do contrato de trabalho (TARTUCE, 2013, p. 65)

As inovações legislativas continuaram ao longo do século XXI. Delgado (2019) aponta que houve edição de leis específicas para determinadas classes, como é o caso da lei do estágio (lei 11.788/2008), fixando requisitos para este tipo de contrato, com garantias de direitos.

Em 2011, Leite (2019) aponta para a edição da lei 12.506/2011, dispondo sobre importante instituto jurídico para o Direito do Trabalho, que é o aviso prévio, permitindo regras mais claras.

No ano de 2013, surge a EC 72, fruto de uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC) batizada como “PEC das domésticas”. Tal espécie normativa estabeleceu igualdade de direitos entre empregados e trabalhadores domésticos, alterando o artigo 7º da CR/88. Como fechamento do sistema de proteção a esses

---

trabalhadores, surge, em 2015, a lei complementar (Lcp) 150, nominada de “Nova Lei do Trabalho Doméstico”. Conforme a doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite:

Destaca-se, nesse passo, a LC 150, de 01.06.2015, que instituiu um microssistema de regulação do trabalho doméstico, inovou substancialmente o regime previsto anteriormente e regulamentou, em grande parte, os direitos previstos em normas de eficácia limitada criados pela EC 72/2013, ao permitir, em seu art. 19, expressamente a aplicação subsidiária dos dispositivos legais de proteção ao empregado e, especialmente, da CLT, desde que observadas as peculiaridades do trabalho doméstico (LEITE, 2019, p. 307).

Contudo, os novos tempos do Direito do Trabalho já apontavam para um caminho de maior flexibilização, com regras menos rígidas, o que beneficiaria muito o setor produtivo em detrimento das garantias aos empregados. Essa realidade não tardaria a chegar em solo brasileiro.

Seguindo então nesse sentido de discutir a questão das flexibilizações, Leite (2019) aponta que a Reforma Trabalhista, fruto do projeto de lei (PL) 6.787/2016, foi tida como antidemocrática aos empregados. Convertida na Lei 13.467/2017, algumas regras foram substancialmente alteradas.

A adoção da flexibilização de desregramento vem encontrando, no Brasil, resistência por parte da Justiça do Trabalho, cuja missão continua voltada para a aplicação dos princípios tradicionais do direito do trabalho, que marcam o caráter nitidamente tutelar (em prol do trabalhador) deste ramo da ciência jurídica. Entretanto, a Lei 13.467/2017 vem enfraquecendo sobremaneira a atuação da Justiça do Trabalho em prol da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores (LEITE, 2019, p. 543)

Assim, com mensurada Reforma, houve contraposição de interesses, visto que de um lado estava o empregador que necessitava de maior flexibilidade e de outro as garantias que deveriam ser fornecidas aos empregados. É neste sentido que aponta as lições doutrinárias de Carlos Henrique Bezerra Leite, ao escrever que:

A CLT, por ser fundada no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, e em sintonia com os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana do cidadão-trabalhador, constitui obstáculo à implantação da ideologia neoliberal, pois esta exige a retirada do Estado nas relações econômicas e sociais (LEITE, 2019, p. 585)

Contudo, percebe-se que a aludida flexibilização dos direitos trabalhistas não é novidade no sistema jurídico, já estando disposta dentro do texto constitucional. Assim, com base nesse permissivo, o legislador apenas exerceu legitimamente o seu

papel de criar regras jurídicas que corroborassem com a relativização dos direitos dos empregados.

### **2.3.A discriminação da mulher no mercado de trabalho**

A discriminação do gênero feminino é, sem dúvidas, um assunto bastante relevante no âmbito do Direito do Trabalho, principalmente no tocante ao acesso ao mercado de trabalho e também com relação ao tratamento diferenciado no ambiente laboral.

Essa é uma questão estrutural existente há séculos, e que, apesar de grandes avanços relativos ao tema, ainda há muito o que evoluir. Como ensina Delgado (2015), a “discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”.

O combate a discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, a sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto as antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual. (DELGADO, 2015, p.860)

Desde muito cedo a mulher foi instruída, de modo que a satisfação do homem fosse o objetivo ideal a se realizar, presumivelmente, devido ao patriarcalismo que orientou desde o início, as relações sociais. Nos primórdios, a mulher já era incumbida de se casar e procriar, além de ser a ela competente a realização das tarefas domésticas. Antigamente, inclusive, essas funções eram objeto de aulas e ensinamentos em escolas.

Entre 1914 e 1945, aproximadamente, no período que compreende a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, as mulheres começaram a assumir os negócios da família, devido especialmente ao fato de que, muitos homens perdiam suas vidas nas batalhas. Assim, foi necessário que a mulher se tornasse a responsável por cuidar dessa atividade, para a manutenção da família.

Por volta do século XIX, quando o sistema capitalista se consolidou, foram iniciadas modificações nas relações de trabalho. Nesse sentido afirma Barros (2016) que “a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais”.

A figura da mulher começou a ser inserida no mercado, no momento em que as indústrias e os meios de produção se fortaleciam. No entanto, essa inserção se deu pelo fato de as mulheres serem consideradas meias-forças e, conseqüentemente, mais suscetíveis a condições inferiores.

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças-dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente. (BARROS, 2016, p. 51)

Nesse ínterim, com a Revolução Industrial e o desenvolvimento tecnológico, a mão de obra feminina foi ainda mais bem-vinda, isso porque as mulheres se submetiam a salários inferiores aos dos homens, mesmo exercendo as mesmas funções. Ademais, elas se sujeitavam a jornadas de trabalho mais extensas, ultrapassando limites físicos, sem contar as condições miseráveis suportadas, prejudiciais à saúde, tudo isso para não perderem o ofício. Além disso, cabia exclusivamente à mulher os afazeres domésticos, os cuidados com a casa e com a família.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins afirma com perspicuidade, a existência da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, como um infortúnio cultural.

Na verdade, há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário (MARTINS, 2015, p. 674).

Apesar da preferência pela mão de obra feminina no início da industrialização, a mulher ainda era pouco valorizada, principalmente com relação a sua participação no mercado de trabalho. Isto se justifica, principalmente, pelo baixo custo da mão de obra da mulher nesse período, sendo facilmente explorada, associado ao fato da imagem de superioridade do homem. A definição conferida aos homens como portadores de maior força, deixou para mulheres as tarefas inferiores, secundárias e desvalorizadas.

Além do exposto, havia ainda a omissão do Estado diante da inexistência de limitação da jornada de trabalho, das exigências distintas dos empregadores referentes à homens e mulheres, da insensibilidade quanto à maternidade e os

problemas que o descuido nesse período poderia acarretar, além de muitas outras questões cujas soluções foram postergadas. Afirma Alice Monteiro de Barros:

O Estado se portava como simples observador dos acontecimentos e, por isso, transformou-se em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho [...] (BARROS, 2016, p. 52).

Atualmente essa ainda é uma questão que deve ser trabalhada e descomplicada pela sociedade. Apesar de muitos avanços advindos após intensas reivindicações, as mulheres ainda se deparam com diversas formas de discriminação. Além dos tipos de discriminação já citados, que ocorriam no início de sua inserção no mercado, como a disparidade salarial e a diferença entre as jornadas de trabalho, por exemplo, existem os obstáculos ao acesso a cargos elevados, onde concentra-se o poder e os salários superiores. Helena Hirata assevera:

Um polo, minoritário, é formado por mulheres executivas, profissionais intelectuais de nível superior, relativamente bem remuneradas, em postos de responsabilidade e prestígio social (médicas, advogadas, juízas, arquitetas, engenheiras, jornalistas, professoras universitárias, pesquisadoras, publicitárias, etc.). Outro polo, majoritário, é constituído por mulheres em setores tradicionalmente femininos, pouco valorizados socialmente e com salários relativamente baixos: empregadas domésticas e diaristas, a segunda categoria profissional mais numerosa no Brasil após o comércio (cf. Oliveira Teixeira, 2013, p. 49), perfazendo cerca de sete milhões, segundo o Censo de 2010; setor público de saúde (auxiliares e técnicas de enfermagem); educação (professoras de pré-escola e ensino fundamental, sobretudo); prestação de serviços (escriturárias, secretárias) e comércio (caixas, vendedoras); profissionais do trabalho de cuidado (babás, cuidadoras) (HIRATA, 2015, p. 5).

Existem maneiras diretas e indiretas de discriminação, entre elas tem-se o exemplo da preferência na contratação de mulheres solteiras e sem filhos. Em situações mais extremas, o emprego se vincula à comprovação da ausência de gravidez, ao limite de idade, à religião e à nacionalidade, que inclusive são outras formas de discriminação. Algumas situações contribuem ainda para o assédio no ambiente de trabalho.

Deve ser considerada, também, a dupla jornada que gera limitações às mulheres, devido à dificuldade de conciliar as responsabilidades profissionais e domésticas, visto que ainda hoje é possível perceber a divisão desigual entre os gêneros no que tange a realização de tarefas domésticas.

Contudo, é importante salientar que, com o passar do tempo, em razão das reivindicações e lutas que ocorreram durante a evolução da sociedade, aos poucos foram criadas normas protecionistas em favor da mulher, com a finalidade de resguardar seu direito de trabalhar e defender a igualdade a dignidade.

A Organização das Nações Unidas (ONU), por exemplo, desde seu surgimento, sempre deu significativa importância à igualdade da mulher, um exemplo disso foi a criação em 1979, do primeiro tratado internacional que dispõe sobre os direitos humanos da mulher, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women – CEDAW), disponível na página oficial “Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos”. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo Leite (2019), por sua vez, também instituiu desde sua criação, inúmeras normas especiais à mulher, visando à proteção e efetividade dos direitos das trabalhadoras.

Portanto, várias convenções e recomendações desses organismos abrangem a proteção da mulher, a proibição da discriminação de gênero, incentivam a inserção da mulher no mercado de trabalho, a proteção de garantias relacionadas à gestação, à maternidade, com o intuito de salvaguardar a igualdade material de gêneros, fazendo com que esteja cada vez mais distante a discriminação em razão do sexo.

No Brasil, embora os textos constitucionais anteriores tratassem da vedação à discriminação, a Constituição da República de 1988 buscou eliminar de seu texto, de forma mais consistente, as práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente empregatício, ainda que justificadas pelo fundamento da tutela, logo, dispondo sobre a igualdade de todos perante a lei. Alude Maurício Godinho Delgado:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício — ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho —, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação a mulher obreira (DELGADO, 2015, p. 866).

Nessa linha, ainda determinou a proteção do trabalho da mulher através de incentivos específicos, permitindo a prática diferenciada, contanto que, de fato direcionada a proteção do mercado de trabalho feminino. A Constituição também

dispõe de princípios fundamentais que rejeitam todas as espécies de discriminação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) compartilha do mesmo entendimento.

Alice Monteiro de Barros ensina que:

Essa Constituição, coerente com o disposto no inciso I do art. 5º, que consagra a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, não proibiu o trabalho da mulher e indústria insalubre, como procederam os textos anteriores, a começar pela Constituição de 1934. Com isso, facilitou a revogação de preceitos celestiais que restringiam o campo de trabalho das mulheres (BARROS, 2016, p. 61).

As diferenças de tratamento dispensadas à homens e mulheres é herança cultural, fruto de uma sociedade patriarcal, cujo contexto configurou a ocorrência no mundo inteiro da discriminação da mulher em matéria trabalhista. Desde os primórdios até os dias atuais houveram grandes e notórias mudanças relacionadas ao tema, no entanto, ainda é necessário que a sociedade evolua, para que os indivíduos sejam tratados sem discriminação de qualquer natureza.

#### **2.4.A inserção e desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho brasileiro**

O trabalho da mulher tem seus primeiros registros ainda nos agrupamentos primitivos, em tarefas secundárias ou menos importantes e que exigissem menor força e capacidade.

Conforme citado por Barros (2016), com a evolução da sociedade, principalmente após a Revolução Industrial, com início no século XVIII, o trabalho da mulher foi mais solicitado, sobretudo pela possibilidade de pagamento de salários inferiores para elas. A mulher foi dispendo de mais espaço no mercado de trabalho, mesmo assim ainda recebia pagamentos destoantes aos dos homens, além de sofrer outras formas de discriminação.

Barros (2016) ainda ensina que, no Brasil, existiram momentos diversos quanto à presença da mulher na sociedade. Houve o período de exclusão, que estabelecia a proibição do trabalho da mulher, dando à ela apenas a opção de cuidar das tarefas do lar e da família. Posteriormente, teve início a fase da proteção, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que não só permitiu como protegeu o trabalho da mulher. Com a Constituição da República de 1988, estabeleceu-se a igualdade entre os indivíduos e entre os gêneros, com a finalidade de afastar cada

vez mais a discriminação e o preconceito da sociedade.

De acordo com Nascimento (2011), a princípio foi constituído um direito protetor, que proibiu ou limitou o trabalho da mulher em muitas áreas. Mais tarde, emergiu um direito promocional, estabelecendo a igualdade de gêneros. Nascimento ainda faz menção à dois fundamentos distintos que justificam a proteção da mulher, o fisiológico e o social, sendo o primeiro caracterizado pela diferença da resistência física entre homens e mulheres, e o segundo que aponta a importância da mulher para o desenvolvimento familiar.

A sociedade brasileira, marcada pelo patriarcalismo, que destaca a obediência e o respeito da mulher perante o homem, afetou a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Luz e Fuchina citados por Mary Del Priore, historiadora, salientam:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores, acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário. (LUZ E FUCHINA *apud* PRIORE; 2000, p. 9).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho despertou uma série de movimentos feministas, que por finalidade buscavam ampliar seu espaço na sociedade, além de alcançar o reconhecimento de direitos e da igualdade de gênero. Uma das consequências desses movimentos foi o aumento do controle de natalidade, uma vez que mulheres com menos filhos teriam mais possibilidades no mercado de trabalho e mais tempo para se dedicarem a ele.

No entanto, mesmo desempenhando as mesmas funções que os homens, as mulheres eram menos remuneradas, com a justificativa, entre outras, de que era do homem a responsabilidade do sustento do lar, não havendo necessidade da mulher receber quantia equiparada.

Em consequência dos vastos empecilhos abordados até aqui, ocorreram muitos protestos reivindicando a intervenção do Estado, que ainda estava silente perante a exploração do trabalho da mulher. Assim, aos poucos foram surgindo normas reconhecendo os direitos femininos e protegendo a mulher no mercado de

trabalho, garantindo seu espaço.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010), que tratam das taxas de participação na População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, entre 1950 e 2010, informam que em 1950, 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, e, a partir de então, essa participação vem crescendo significativamente, havendo o aumento das taxas femininas, que passaram de 13,6% para 48,9% no referido período.

Os dados do IBGE demonstram a evolução da participação feminina e a redução da diferença entre os gêneros com o passar dos anos, mas, também aponta certa estagnação relacionada ao percentual feminino, que se explica devido às atividades informais, não remuneradas e no trabalho doméstico.

Ainda de acordo com o IBGE, apesar das visíveis evoluções, as taxas de ocupação, ou seja, percentuais de mulheres que possuíam trabalho, oscilaram bastante desde 1950 até os anos mais recentes. Insta salientar que os homens, na maior parte das pesquisas, estão à frente das mulheres nos índices de ocupação, nas taxas de atividades e percentuais de empregados, excetuando as ocupações em serviços domésticos.

Segundo Tânia Andrade, Consultora Legislativa da Câmara dos Deputados, no Estudo Técnico intitulado “Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?”:

De 2004 a 2014, houve crescimento da renda do trabalho no Brasil, com redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres. A valorização do salário mínimo parece ter desempenhado papel relevante nesse processo. No entanto, esse movimento de aproximação dos rendimentos ainda se mostra lento e desigual entre os grupos. As mulheres ganham menos que os homens, mesmo possuindo escolaridade mais elevada. Também são a maioria nos postos de trabalho precário. Por força desse quadro, o Brasil está situado entre as piores posições nos ranqueamentos internacionais que mensuram as desigualdades de gênero no mundo, demonstrando que há um longo e árduo caminho a percorrer (ANDRADE, 2016, p. 67)

Nesse sentido, é possível concluir que as mulheres lograram progressos no mercado de trabalho, contudo, de forma desigual. Ainda de acordo com Tânia Andrade:

A inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorre de forma desigual. As mulheres são maioria na administração pública e quase a totalidade nos serviços domésticos, mas minoritárias nos grupamentos que incluem a indústria, construção, comércio, serviços prestados a empresas e outros

serviços. Em consequência, elas ocupam a maior parte dos cargos públicos estatutários e militares, assim como a quase totalidade dos postos de trabalho doméstico, mas nas demais categorias de trabalhadores da iniciativa privada, o percentual de mulheres é bastante inferior ao dos homens. E, na categoria de empregadores, a participação masculina é mais que o dobro da feminina. O emprego doméstico ainda é o nicho feminino por excelência, sendo a principal ocupação das mulheres negras, porém a proporção de mulheres no emprego doméstico vem caindo lentamente ao longo dos últimos anos (ANDRADE, 2016, p. 65).

Em suma, ao longo das últimas décadas, o progresso quanto à igualdade de gênero no mercado de trabalho é mais perceptível, mas, ainda há grande diferença em termos de oportunidade e qualidade de emprego entre homens e mulheres.

A discriminação de gênero é uma grande barreira enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, mas, outros tipos de discriminação, como o preconceito referente à cor, origem, religião, idade, orientação sexual, e até mesmo relacionado diretamente à gravidez, também são obstáculos que afligem mulheres no Brasil.

A despeito das conquistas obtidas através dos inúmeros protestos e avanços que aconteceram no decorrer da história, ainda são aviltantes as diferenças entre os sexos, o que reforça a importância da busca pela igualdade.

### 3.BASE PRINCIPIOLÓGICA

#### 3.1.Considerações iniciais

O ordenamento jurídico como um todo conta com princípios que norteiam a aplicação do direito, tendo estes reconhecidos também pelo trabalho doutrinário. Tanto é que há princípios gerais do direito, princípios constitucionais e ainda princípios específicos que são aplicáveis ao Direito do Trabalho.

#### 3.2.Princípio da igualdade

Trata-se de um princípio que tem por objetivo tratar todo de forma igual e dar aos desiguais um tratamento diferenciado, para que possam atingir um nível próximo às demais pessoas do meio social. O princípio destina-se a igualar as condições dos socialmente desiguais, não admitindo discriminações injustificadas. Por esse princípio é admitido tratamento desigual a grupos desiguais para que sejam beneficiados com medidas de inclusão, assim, a igualdade jurídica é preceito da dignidade humana.

Preliminarmente, é importante citar que o este princípio não é firmado na ideia de que todos os indivíduos são iguais em termos de capacidade, intelecto ou condições, mas transmite o ideal da igualdade de tratamento perante a lei. Visando garantir esse direito fundamental, o constituinte o estabeleceu em seu texto, mais precisamente nos artigos 3º, III e 5º, caput, ambos da CR/88.

Alexandre de Moraes esclarece o princípio da igualdade:

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a *igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais*, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualem, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, sem que se esqueça, porém, como ressaltado por Fábio Konder Comparato, que as chamadas liberdades materiais têm por objetivo a igualdade de condições sociais, meta a ser alcançada, não só por meio de leis, mas também pela aplicação de políticas ou programas de ação estatal (MORAES, 2020, p. 35)

Conforme ensinado por Delgado (2019), há uma clara proibição em se discriminar alguém sem a devida proporcionalidade, mediante razões arbitrárias. Contudo, não se impedem as distinções benéficas, voltadas para que grupos sociais antes esquecidos sejam colocados em patamares de igualdade. Não se pode, portanto, instituir diferenciações que beiram ao arbítrio.

É dessa ideia que nasce a regra descrita dentro do artigo 5º, I, da CR/88, preconizando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, deixando evidente que os gêneros devem ser tratados de forma igual (BRASIL, 1988).

Foi necessária a implementação de medidas de efetivação do princípio da igualdade, uma vez que a esse valor maior, perante a lei, já não era suficiente. Nesse sentido, surgiram outros princípios e direitos no ordenamento jurídico brasileiro, em defesa das mulheres, por exemplo. Com o objetivo de oferecer tratamento proporcional aos desiguais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) designou um capítulo de seu texto à mulher. Conforme os ensinamentos de Alexandre de Moraes:

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social. [...]Assim, os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado (MORAES, 2020, p. 35).

As diferenças são cada vez mais comuns em uma sociedade em processo de evolução e conseqüentemente em seu sistema legislativo. No entanto, quando usadas para pautar condutas discriminatórias ou preconceituosas, serão cabíveis ações responsabilizadoras nas esferas cível e penal, em consonância com o ordenamento jurídico.

Diante do contexto apresentado anteriormente, é possível inferir-se dois tipos de igualdade conhecidos na doutrina. O primeiro deles trata-se da igualdade formal, que é caracterizada pela igualdade dos indivíduos perante a lei, sem aferições quanto à qualidade ou ao atributo da norma. A igualdade formal é resultado da perspectiva política do Estado de Direito, que é firmado na lei. Nesse sentido, todos são iguais perante a lei, como garantia dos direitos dispostos pelo Estado.

Em contraposição à igualdade formal, tem-se a igualdade material, que se caracteriza pela proteção legislativa das minorias, vez que, como observado anteriormente, a igualdade meramente formal (igualdade de todos perante a lei) não foi suficiente e, nesse sentido, foi necessária a efetivação da igualdade material, considerando as desigualdades tangíveis existentes na sociedade, tratando de modo desigual as diferentes situações.

Nesse sentido, Leite (2019) aponta que “as normas de proteção ao trabalho da mulher são normas de ordem pública que visam, sobretudo, à igualdade material”. Sobretudo, a igualdade formal e a igualdade material estão interligadas. A distinção justificada e eficiente será critério usado pelo Estado em sua legislação, tendo em vista a discricionariedade para assegurar a eficácia jurídica das normas, fazendo com que a igualdade formal e igualdade material coexistam simultaneamente.

### **3.3.Princípio da não discriminação**

Discriminação pode ser conceituada como o ato ou efeito de segregar, separar, colocar à parte. Trata-se de um tratamento injusto oferecido para alguma pessoa, levando em consideração características pessoais, como sexo, raça, cor, etnia, religião ou classe social. Trata-se de conceito que tem ligação direta com intolerância e preconceito.

A CR/88, em seu artigo 3º, IV, estabelece um grande objetivo fundamental, que é promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação ou preconceito. O tema é de grande valor para o sistema jurídico como um todo, que deve trabalhar para evitar que se tenham atos discriminatórios (BRASIL, 1988).

No campo do Direito do Trabalho, há princípios bem numerosos, dentre os quais o da não discriminação, proibindo separações injustificadas e indevidas de qualquer natureza. Para Delgado (2019), o princípio da não discriminação “veda o tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante”.

O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está inserido na base deste setor, consistindo em uma das formas de alcance do conceito de trabalho decente, que, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), significa garantia de oportunidade de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade aos trabalhadores.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH/1948)

estabelece, em seu artigo 1º, que todos os seres nascem livres e iguais em dignidade e direitos. No artigo 7º do mesmo diploma, dispõe que são todos iguais perante a lei, possuindo direito a igual proteção contra a discriminação e a incitação a ela. Nessa linha, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (1960)<sup>5</sup>, sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, traz importante definição sobre discriminação.

Esse princípio decorre de um processo evolutivo do princípio da igualdade, isso porque a mera igualdade perante a lei não foi suficiente para tutelar os cidadãos. Esse é um princípio protetor que rejeita condutas consideradas censuráveis. Nesse sentido, a CR/88, em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe a distinção de salários por motivo de sexo, por exemplo.

Nessa linha, serão mencionadas a seguir duas leis que reprovam práticas discriminatórias contra a mulher e penalizam essas condutas, adiante, a Lei 9.029/1995, que proíbe a exigência de práticas que são definidas como discriminatórias para admissão ou permanência no emprego e a Lei 9.799/1999, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), proibindo a referência ao sexo em anúncios de emprego, as revistas íntimas em empregadas e trata de demais regras sobre o acesso da mulher ao mercado.

Conforme ensinado por Maurício Godinho Delgado:

É exemplo de aplicação do princípio não discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à *empregada* em desfavor do *empregado*, em face de ser ela mulher. Hoje, a diferença sexual (ou de gênero) não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração; hoje, se essa diferença for utilizada como fator desqualificante, será tida como fator injusto, inaceitável, discriminatório (DELGADO, 2019, p. 959).

O mercado de trabalho, no Brasil, ainda é cercado de estereótipos preconceituosos, levando em considerações fatores como aparência, cor e sexo. Essa distinção deveria levar em conta profissionalismo, dedicação e experiência, que seriam fatores positivos para aumento da produtividade. Aliado a essas práticas, surge

---

<sup>5</sup> Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

também a discriminação institucional, fruto de prática enraizada nas instituições, tanto públicas quanto privadas, que reproduzem a forma mais sutil de discriminação.

Em conformidade com o princípio em análise, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no Capítulo III, intitulado “Da Proteção do Trabalho da Mulher” assegura às pessoas do sexo feminino determinados direitos, com objetivo de minorar a desigualdade de gênero, observando as dessemelhanças entre homens e mulheres. Em cenário semelhante, dispõe a Convenção da ONU de 1979, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Nesse contexto, pelo princípio da não discriminação, devem ser excluídas todas as diferenciações que colocam um trabalhador em condição de inferioridade aos demais, inexistindo razões legítimas e fundamentos razoáveis. Assim, torna-se ilícita a distinção discriminatória. O princípio da não discriminação desempenha a função de afastar quaisquer práticas negativas que ensejam atos discriminatórios no âmbito das relações de trabalho.

### **3.4.Princípio da dignidade da pessoa humana**

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos principais fundamentos do ordenamento jurídico brasileiro, estando inclusive, elencado no artigo 1º, inciso III, da CR/88. Embora não seja peculiar do Direito do Trabalho, está instalado entre os seus princípios gerais, devido à sua grande importância.

Ingo Wolfgang Sarlet *apud* Carlos Henrique Bezerra Leite elucida:

A dignidade da pessoa humana como uma qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET *apud* LEITE, 2019, p. 128).

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana propicia manifestações do direito à igualdade e a demais garantias, individuais ou coletivas, que instituem o mínimo à subsistência do cidadão. Consiste no tratamento digno que é devido ao ser humano.

No Direito do Trabalho, a dignidade humana se destaca quanto aos direitos e deveres existentes nas relações de trabalho, sendo aplicada, com relevância, principalmente no que diz respeito à proteção do trabalhador, a fim de se evitar o tratamento degradante por parte do empregador.

Dessa forma, tratar o indivíduo com dignidade significa respeitá-lo e valorizá-lo, assim como o seu trabalho. O Estado, através da justiça, deve promover a dignidade do ser humano, evitando todos os tipos de abusos.

A partir do Direito do Trabalho e da relação com o Direito de forma geral, houve uma reorganização social. Os direitos dos trabalhadores são vistos como necessários, e, unidos ao dever de respeito à proteção da dignidade humana, caracterizam indispensável valorização do ser humanos. A dignidade da pessoa humana relaciona-se com o valor social do trabalho.

Maurício Godinho Delgado aponta de maneira interessante essa relação:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. Ora, a conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural —, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2019, p. 94)

No campo do trabalho, sob o prisma do princípio em apreço, passam a existir deveres destinados aos empregadores, como, por exemplo, aqueles que asseguram aos empregados condições dignas no ambiente laboral, para existência de um vínculo sadio e que, por consequência, envolva um ambiente de trabalho seguro.

O princípio da dignidade da pessoa humana, em virtude do exposto, além de ter como finalidade a proteção do trabalhador, parte vulnerável da relação de trabalho, deve ser aplicado no âmbito trabalhista, também para suprir as lacunas da lei que por acaso vierem a ser motivo de controvérsia. Vale ressaltar ainda que, no ordenamento jurídico brasileiro, não só no Direito do trabalho como em todas áreas, tratamentos que firam a dignidade da pessoa humana são repudiados, e, nessa linha, também não se permite a imposição de qualquer penalidade que vá de encontro ao princípio da dignidade humana.

Carlos Henrique Bezerra Leite menciona:

O epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro é o princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), razão pela qual não há necessidade de muito esforço intelectual para demonstrar que tal princípio alcança em cheio o direito do trabalho, pois todo trabalhador (ou trabalhadora) é, antes de tudo, uma pessoa humana (LEITE, 2019, p. 128)

Em suma, o princípio da dignidade da pessoa humana é o epicentro do ordenamento jurídico brasileiro, e, todas as demais áreas seguem suas diretrizes, a fim de que seja a sociedade mais justa. No Direito do Trabalho, o princípio rege protegendo as relações trabalhistas e, principalmente, a parte vulnerável, que é o trabalhador, e as minorias marginalizadas, como é o caso da mulher que sofre discriminação no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, assim como os outros princípios já apresentados, o princípio da dignidade da pessoa humana, tem por objetivo a proteção dos indivíduos, e, particularmente, se dispõe a proteger e fazer com que seja respeitada a dignidade de todas as pessoas, especialmente das que mais necessitam.

## **4.CENÁRIO JURÍDICO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Em razão das inúmeras lutas do sexo feminino, em busca da igualdade de direitos entre os gêneros e da regulamentação de direitos trabalhistas, a integral proteção à saúde da mulher no ambiente de trabalho passou a ser uma questão indispensável e de grande relevância na sociedade, sendo assim tutelada pelo sistema jurídico, especialmente pelo Direito do Trabalho.

### **4.1.Primeiras leis sobre o trabalho da mulher no Brasil**

Conforme citado por Barros (2016), o papel da mulher, no campo laboral, nos primórdios, estava restrito a atividades mais simples, como coleta de frutos, cultivo da terra e produção de vestimentas. Posteriormente, produzir alimentos bem como tapeçarias seriam legadas às pessoas do sexo feminino. Por volta do século XVI, ainda era muito comum a mulher se vincular ao trabalho doméstico. No século XVIII, houve utilização da mulher na indústria têxtil.

A mulher sempre desenvolveu atividades laborais, nos primórdios, conforme Alice Monteiro de Barros (2016), cabia à ela a coleta de frutos, a cultura da terra, mais tarde a produção de vestimentas, incluindo todo o processo. O preparo do pão e trabalhos de tapeçaria também eram funções femininas. Adiante, foram crescendo o número de profissões comuns à ambos os sexos, o que não durou muito. A mulher foi perdendo lugar em atividades que lhe pertenciam para se confinar aos trabalhos domésticos, por volta do século XVI. Mais à frente, em meados do séculos XVIII, a mão de obra da mulher, menos dispendiosa, passou a ser solicitada na indústria têxtil.

O conseqüente processo de industrialização ficou caracterizado pela exploração das mulheres, conhecidas como meia-força, que se submetiam a salários inferiores aos dos homens, a jornadas abusivas e a condições degradantes exclusivamente para terem um emprego e se manterem no mercado de trabalho. Nesse contexto, Alice Monteiro de Barros ensina que:

O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação pelos organismos internacionais e seu escopo foi uniformizar os custos operacionais, visando a evitar uma concorrência injusta no mercado internacional. É inegável a influência da ação internacional, principalmente da OIT, no desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, inclusive no capítulo alusivo ao trabalho da mulher (BARROS, 2016, p. 705).

Na tentativa de solucionar a questão da exploração, bem como proteger a mulher diante do cenário de abuso, surge a legislação trabalhista voltada para as pessoas do sexo feminino. Conforme explana Sérgio Pinto Martins:

Na Inglaterra, em 1842, surgiu o “Coal Mining Act”, proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos. O “Factory Act”, de 1844, limitou a jornada de trabalho em doze horas, proibindo o período noturno. O “Factory and Workshop Act” de 1878 vedou o emprego da mulher em trabalhos perigosos e insalubres. Na França, houve uma lei de 1874 que proibiu o trabalho da mulher em minas e pedreiras, assim como o trabalho noturno para menores de 21 anos. A lei de 1892 limitou a jornada de trabalho das mulheres em onze horas. A lei de 28/12/1909 outorgou o direito às mulheres grávidas do repouso não remunerado de oito semanas, vedando o carregamento de objetos pesados. Na Alemanha, o Código Industrial de 1891 fixou algumas normas mínimas quanto ao trabalho da mulher. O Tratado de Versalhes estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, que foi albergado por muitos países, entre os quais o Brasil (MARTINS, 2015, p. 670).

Em solo brasileiro, conforme citado por Martins (2012), as primeiras normas tratando do trabalho feminino foram editadas em 1932, através do Decreto 21.417-A. O objetivo do mencionado diploma era regulamentar o ofício feminino em estabelecimentos industriais e comerciais.

Barros (2016), ainda em análise ao Decreto 21.417-A, argumenta que o aludido Decreto foi benéfico, criando descanso obrigatório de quatro semanas antes e depois do parto, com possíveis alterações no prazo por condições excepcionais. Houve também a criação de um auxílio pago por caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social. Contudo, havia possibilidade de o empregador contestar o afastamento, fato que faria a mulher comprovar a gestação por atestado médico.

Ainda dentro do mesmo Decreto, Barros (2016) ensina que este “assegurava, ainda, à empregada, na hipótese de aborto não criminoso, descanso remunerado de duas semanas, na forma estabelecida acima”. Havia regras sobre a questão da amamentação, sendo reservado dois intervalos, com meia hora cada um, para que isso pudesse ocorrer. Importante mencionar também que, em seu artigo 13, o Decreto 21.417-A, proibia a dispensa de mulheres grávidas, estando ausentes quaisquer motivos que justificassem a demissão, não justificando o simples fato da gravidez.

Apesar de ter garantido à mulher os direitos mencionados, o Decreto 21.417-A também apresentava restrições ao trabalho da mulher. Barros (2016) assevera que era vedado o trabalho feminino das vinte e duas horas às cinco horas, proibida a

remoção de pesos em indústrias ou comércios públicos ou particulares, havendo exceções a essa norma.

Em sede constitucional, Barros (2016) traz que foi a Constituição de 1934 a primeira a dispor sobre o trabalho da mulher. Vedava-se o trabalho insalubre às pessoas do sexo feminino, além de proibir discriminações quanto à questão salarial. O texto maior de 1934 também assegurava o repouso antes e depois do parto, fato este que não traria prejuízos ao salário.

Martins (2012) ensina que a Constituição de 1937, indo pela mesma linha da antecessora de 1934, protegeu o trabalho da mulher contra atividades insalubres, estabeleceu assistência médica para gestantes, bem como garantiu repouso antes e após o parto, sem prejuízos no salário.

Mesmo com a proteção constitucional, houve a edição da CLT em maio de 1943, com objetivo de consolidar as leis trabalhistas, esparsas, em um só diploma. Assim, seriam tragas regras mais claras e objetivas. Esse cenário propiciou a unificação da proteção do trabalho feminino.

Conforme citado por Martins (2012), tem-se que “a primeira alteração foi do Decreto-lei na 6.353, de 20-3-1944, admitindo o trabalho noturno da mulher apenas se ela tivesse 18 anos, e em algumas atividades”. Houve estabelecimento de igualdade de gêneros, bem como que não seria causa de demissão por justo motivo o matrimônio e nem mesmo a gravidez.

Martins (2012) ensina que a Constituição de 1946, após a Era Vargas, continuou a tratar do trabalho feminino, vedando distinção de salários em razão do sexo, proibindo trabalhos insalubres a mulheres, além de manter o repouso antes e depois do parto, além de assistência médica e previdenciária para a maternidade.

Em 1962, foi editado o Estatuto da Mulher Casada (Lei 4.121/1967), eliminando a incapacidade da mulher que contraísse matrimônio, não a colocando mais como incapaz na esfera civil.

Martins (2012), analisando os direitos e garantias em relação ao trabalho da mulher na Constituição de 1967, cita que houve proibição de se diferenciar os sexos quando da admissão no trabalho, além de criar a possibilidade de aposentadoria após 30 anos de serviço, com remuneração integral. Ainda em 1967, o Decreto-lei nº 229 modificou diversas vezes a CLT e alterou determinados artigos a fim de proporcionar a guarda dos filhos das empregadas no período de amamentação.

No ano de 1969, foi editado o Decreto-Lei 546, responsável por autorizar o trabalho feminino no período noturno, voltado para as atividades bancárias (compensação bancária noturna). Ainda no mesmo ano, o Decreto-Lei 744 autorizava que mulheres pudessem ocupar cargos técnicos ou postos de confiança, direção ou gerenciamento.

Martins (2012) destaca que a Emenda Constitucional nº 1 desse mesmo ano (EC 1/1969) reiterou os direitos estabelecidos até sua data. Em 1984, a Lei nº 7.189 alterou a CLT e autorizou o trabalho noturno da mulher maior de dezoito anos. Em 1988, entrou em vigor a Constituição conhecida como “Constituição Cidadã”, criada com o objetivo e intuito de eliminar do ordenamento jurídico todo tipo de discriminação. Quebrando estereótipos, a Constituição que vigora até a presente data estabeleceu a igualdade de gêneros, proibiu a diferenciação de salários, de funções e de sistema de admissão com base no sexo. Segundo Sergio Pinto Martins:

A Constituição de 5-10-1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que o tornou permitido. Assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art. 7º, XVIII), quando anteriormente era de apenas 84 dias. Passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei (art. 7º, XX). Proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX). O art. 5º, I, da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos. O art. 10, II, *b*, do ADCT<sup>6</sup> prevê a garantia de emprego a mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, apenas em normas coletivas de certas categorias (MARTINS, 2015, p. 618).

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho -, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira (DELGADO, 2015, p. 866)

---

<sup>6</sup> Os Atos das Disposições Constitucionais Transitórias tem natureza de norma constitucional, contendo regras para assegurar a harmonia da transição do regime constitucional anterior para o novo regime.

Em 1989, conforme citado por Martins (2012), houve revogação de alguns dispositivos da CLT, promovidos pela Lei 7.855. As regras revogadas foram a proibição do trabalho insalubre da mulher em qualquer local, criando assim a possibilidade de adicional noturno, bem como o trabalho da mulher em locais insalubres e em atividades perigosas. O contexto da citada Lei 7.855/1989 era adequar a não discriminação com as novas regras criadas pela Constituição.

No ano de 1995, foi editada a Lei 9.029, que tratou da proibição de condutas discriminatórias. Nesse sentido, inserindo qualquer ato discriminatório em desfavor do empregado desde sua admissão que resulte em sua dispensa. Assim, a referida Lei foi entendida como uma medida de combate ao preconceito contra o trabalho da mulher, vez que proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho.

A Lei 9.029/1995, segundo Delgado (2015), estabeleceu ainda que em caso de quebra do vínculo de emprego por fato discriminatório, é facultado à empregada sua reintegração, cabendo o ressarcimento do período em que se encontrou afastada, além de o empregador ficar sujeito ao pagamento de multa, bem como vedação à obtenção de empréstimo ou financiamento.

Em contrapartida, Sérgio Pinto Martins assevera:

A lei 9029/95 vai desestimular a empresa a contratar mulheres, em razão de suas proibições. Em vez de proteger, irá *desproteger* a obreira, impedindo a admissão de trabalhadoras. Na verdade, em vez de se proteger o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX da Constituição), aqui se está desprestigiando a contratação de mulheres pelo empregador, que não poderá exigir exame médico da mulher para admiti-la, o que poderá ser interpretado em prejuízo da própria trabalhadora (MARTINS, 2007, p. 596).

Já no ano de 1999, a Lei nº 9.799 introduziu na CLT artigos contendo a vedação ao anúncio de emprego que traga menção de sexo, idade, cor ou situação familiar e, conseqüentemente, a recusa de emprego, promoção ou dispensa em razão desses motivos. Essa lei garantiu ainda, de forma acertada, a proibição da revista íntima às funcionárias. Maurício Godinho Delgado afirma:

A Lei n. 9.799/99, por sua vez, torna expressos parâmetros antidiscriminatórios cujo conteúdo, de certo modo, já poderia ser inferido dos textos normativos preexistentes, em especial da Constituição. Nessa linha, a utilização de referências ou critérios fundados em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez para fins de anúncios de empregos, de critérios de admissão, remuneração, promoção ou dispensa, para oferta de vagas de

formação e aperfeiçoamento profissional e situações trabalhistas congêneres (art. 373-A, CLT, conforme inserção feita pela Lei n. 9.799/99). Não obstante essa redundância, a ênfase feita a tais parâmetros vedatórios de diferenciações injustas torna inquestionável a matriz jurídica antidiscriminatória ressaltada tempos antes pela Constituição Republicana democrática (DELGADO, 2015, p. 868).

O Código Civil de 2002 (CC/2002) afastou as discriminações contidas no antigo Código Civil de 1916 (CC/1916), incluindo a discriminação de gênero e também suprimiu termos que repercutissem à discriminação.

Dessa forma, até os dias atuais, de acordo com a evolução da sociedade e o surgimento de necessidades específicas dos indivíduos, surgem também normas reguladoras de direitos que vão se desenvolvendo ao passo que a sociedade careça.

#### **4.2.Regulamentação do trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

A CLT é fruto de uma necessidade constitucional e também social, já que se precisava de uma legislação que amparasse a criação da Justiça do Trabalho. Foi ela estabelecida com o Decreto-Lei 5.452, datado de 1º de maio de 1943, imposta pelo então Presidente Getúlio Vargas. Conforme Delgado (2019), o objetivo maior da CLT foi unificar a legislação trabalhista, inserindo, de forma definitiva, no sistema jurídico, tal ramo legislado.

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1.5.1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (*consolidação*), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria de um *código do trabalho* (DELGADO, 2019, p. 1.628)

De acordo com publicação do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (TRT24):

Dois fatores tornaram a CLT um código de vanguarda para a época em que foi instituída: a ebulição dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos imigrantes anarquistas vindos da Itália, e o fato do Brasil ser, à época, um país predominantemente agrário. De acordo com especialistas, o código foi visionário, ao antecipar a urbanização do país (BRASIL, 2013)

Barros (2016) explicita que os embates provocados pela Revolução Industrial, bem como os demais conflitos, são situações de longo prazo. Além do mais, com o fomento da mecanização e a precarização dos serviços prestados pela mão de obra dos trabalhadores, houve a necessidade de uma regulamentação para proteger os empregados.

Barros (2016) ainda explica que o fim da mão de obra gratuita e o início da contratação de empregados resultou em formas de exploração do trabalho, permitindo locais precários, salários irrisórios, crescente exploração de mulheres e crianças, jornadas exaustivas. Tudo isso ocorreu em um cenário no qual a mulher era tida como meia-força, discriminada e inferiorizada no ambiente de trabalho, mas necessitando por conta da manutenção do emprego.

Em meio a esse cenário caótico, começaram as formações de movimentos operários, greves e revoltas sociais, que objetivavam a regulamentação dos direitos dos trabalhadores.

Antes do advento da CLT, havia leis esparsas, que cuidavam da relação de emprego e trabalho. Contudo, esse movimento de fragmentação começa a mudar com o cenário de criação da Justiça do Trabalho, ocasionando meios propícios para que a CLT pudesse surgir. Foi ela responsável por unificar os direitos dos trabalhadores, mas sendo alterada por conta da evolução da sociedade e de acordo com o contexto da sociedade brasileira. Nesse sentido, explica Carlos Henrique Bezerra Leite que:

A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados<sup>3</sup> sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal (LEITE, 2019, p. 43)

A Constituição da República de 1988, em vigor até a presente data, reforçou a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho e incorporou os indispensáveis direitos trabalhistas, assegurando aos brasileiros direitos essenciais ao exercício da cidadania, acautelando a dignidade da pessoa humana, embora tenha sido iniciada uma tendência de flexibilização desses direitos a partir do ano de 2017.

Com o fito de resguardar a mulher de um cenário discriminatório, a CLT, assim como outras normas, criou barreiras na tentativa de impor a igualdade no mercado de trabalho. A CLT dispôs, em seu terceiro capítulo, sobre um conjunto de normas especiais de proteção ao trabalho da mulher e também definiu penalidades para os

casos de inobservância e conseqüente infração dos dispositivos presentes no capítulo. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

Somente os artigos 374, 375, 376, 378, 379, 380 e 387, todos da CLT, foram revogados expressamente. Os demais dispositivos consolidados concernentes à proteção específica do trabalho da mulher continuam vigentes, por não serem incompatíveis com a Constituição de 1988 (LEITE, 2019, p. 1.051)

Em seu primeiro artigo, o capítulo em questão ensina que os preceitos reguladores do trabalho masculino são também aplicáveis ao trabalho feminino, quando não colidir com as proteções inseridas no referido capítulo.

O texto da CLT trata da duração normal do trabalho da mulher, determinando oito horas diárias ou fixação de duração inferior. Também designa as vedações relacionadas a anúncios de emprego que contém referência ao sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, excetuando as hipóteses em que a natureza da atividade exigir. Esses critérios também devem ser desconsiderados para fins de remuneração, ascensão e formação profissional, dispensa ou recusa de emprego, assim como impedimento para inscrição ou aprovação em concursos.

É expressamente proibida a revista íntima em empregadas e funcionárias. Conforme ensinado por Leite (2019) “a CLT prevê normas expressas sobre direitos da personalidade [...] no art. 373-A, VI, introduzido pela Lei 9.799 de 26.05.1999, que veda a revista íntima na empregada”. É vedada ainda a solicitação de exames ou atestados para que se comprove esterilidade ou gravidez para admissão ou permanência no emprego.

O trabalho noturno das mulheres, que um dia já foi proibido, atualmente é permitido e dispõe de Seção própria na CLT para sua regulamentação, onde especifica que a remuneração será superior ao trabalho diurno, acrescido de porcentagem de vinte por cento no mínimo. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

O trabalho noturno das mulheres não tem, contudo, qualquer restrição especial. As vedações e exigências dos arts. 379 e 380 da CLT (proibindo, inclusive, o trabalho noturno da mulher *maior* de 18 anos, salvo em empresas ou atividades industriais) já não poderiam produzir efeitos após 5.10.88, em face de se chocarem frontalmente com o texto constitucional surgido (art. 5º, *caput* e inciso I; art. 7º, XX, CF/88). Estavam, pois, tacitamente revogadas (ou não recepcionadas) pela Constituição de 1988. De todo modo, a subsequente Lei n. 7.855, de 1989, veio produzir a revogação expressa desses dispositivos discriminatórios (DELGADO, 2019, p. 1.118).

O capítulo conferido à proteção do trabalho da mulher dispõe ainda sobre os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho, obriga as empresas à instalação de vestiários com armários individuais privativos das mulheres, excetuando aquelas empresas onde não se faz necessária a troca de roupa. Além do mais, exige o fornecimento de recursos de proteção de acordo com a natureza do trabalho.

O artigo 389, §1º desta Seção traz a obrigação de fornecimento de local apropriado para que as empregadas guardem sob vigilância e assistência, seus filhos, durante o período de amamentação, isso em estabelecimentos em que trabalhem no mínimo trinta mulheres maiores de dezesseis anos de idade.

Ainda há as disposições do artigo 390 da CLT, garantindo proteção à saúde e à integridade da mulher, proibindo o empregador de colocar a mulher em serviços e tarefas que exijam força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo ou 25 kg para o trabalho ocasional. Na forma do parágrafo único do mesmo artigo 390, “tem-se que “Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos” (BRASIL, 1942).

A Seção V do aludido capítulo, cuida da proteção à maternidade, conteúdo de grande importância na seara trabalhista. Inicialmente é estabelecida a proibição da rescisão do contrato de trabalho fundamentada na gravidez ou constituição de matrimônio. Nessa linha, seguem as vedações às situações que restringem o direito da mulher devido ao casamento ou a gravidez. Dispõe ainda que, a confirmação da gravidez garante à empregada gestante estabilidade provisória.

De acordo com Delgado (2019), é garantido à gestante licença-maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo de emprego ou salário, e o aumento de duas semanas aos períodos de repouso antes e após o parto, por meio de atestado médico. É também assegurado à gestante, para garantia da sua saúde, a transferência de função, reservada a retomada da função após o seu retorno. É disponibilizado ainda a dispensa do horário de trabalho para realização de pelo menos seis consultas médicas e consequentes exames que se façam necessários. Esses direitos que protegem a maternidade são também garantidos à empregada adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção.

É facultado à gestante, em casos prejudiciais à gestação, o rompimento do contrato de trabalho. Segundo o autor, na hipótese de aborto não criminoso

comprovado, a mulher faz jus ao descanso remunerado por duas semanas, sendo garantido o retorno a sua função. Durante o período de amamentação a mulher tem direito a dois descansos de meia hora cada, para alimentar seu filho. Salienta-se ainda que, a estabilidade da gestante se estende até o quinto mês após o parto.

Por fim, a Seção VI estabelece as penalidades aplicadas nos casos de infrações a qualquer dispositivo do Capítulo III, impondo, desta maneira, o cumprimento das disposições anteriormente mencionadas.

#### **4.3. Alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 com relação ao trabalho da mulher**

Conforme ensina Leite (2019), a CLT, desde a sua criação, trouxe clara preocupação com os direitos do trabalho, bem como com a proteção da mulher na área laboral, preservando sua saúde e integridade, mas também a vida de terceiros que dependam da mulher, tais como recém-nascidos, crianças e adolescentes.

O ideal de proteção foi tão significativo, que a CLT dedicou um capítulo próprio à proteção da mulher, onde sistematizou direitos, deveres e penalidades para os casos de descumprimento das normas ali estabelecidas.

Contudo, a partir de 2016, empreendeu-se uma profunda reforma na legislação trabalhista, visando atualizá-la. O projeto de lei originário (PL), de nº 6.787/2016, alteraria apenas alguns dispositivos da CLT. Não foi este o caminho visto, vindo a modificar de forma significativa o Direito do Trabalho. Segundo ensina Carlos Henrique Bezerra Leite:

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela instituiu três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais (LEITE, 2019, p. 44)

Assim, em 13 de julho de 2017, aprovou-se a Lei 13.467, entrando essa em vigor no dia 11 de dezembro do mesmo ano de 2017. Conforme Delgado (2019), a citada lei “implementou inúmeras medidas de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas”.

A primeira alteração substancial no capítulo atribuído a proteção da mulher foi no artigo 384 da CLT, que previa descanso de quinze minutos para a empregada que prorrogasse sua jornada diária normal (BRASIL, 1942).

Esse artigo não possuía entendimento uníssono na legislação brasileira. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho<sup>7</sup> (TST) reconheceu a compatibilidade com a ordem constitucional de 1988. Em 2014, o Supremo Tribunal Federal (STF) também reconheceu a recepção do artigo 384 da CLT em face da Constituição de 1988, no entanto o julgamento foi anulado por questões puramente formais. Carlos Henrique Bezerra Leite:

Embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, há que se considerar que se diferenciam no aspecto fisiológico, merecendo a mulher, em razão disso, um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas hipóteses de prestação de horas extras. [...] Embora a Constituição de 1988 estabeleça a igualdade de gênero, ao mesmo tempo admite a possibilidade de tratamento diferenciado, desde que haja elementos legítimos e razoáveis para tal *discrímen*, entre eles as conjunturas sociais (LEITE, 2019, p. 871).

Conforme então decidido pela instância maior do Poder Judiciário, a mulher fazia jus ao intervalo de quinze minutos no período que antecedia a prorrogação do horário normal, importando o descumprimento em pagamento de horas extras.

Todavia, a Lei 13.467/2017 revogou expressamente o artigo 384 da CLT. Conforme ensinamentos de Leite (2019), tal ato “representa inegável retrocesso social e inegável discriminação de gênero do legislador em desfavor da mulher empregada”. A Reforma Trabalhista, descrita na Lei nº 13.467/2017, impactou de forma indireta e direta a proteção do trabalho da mulher, assim como todos os demais trabalhadores também. Antes da Reforma, era expressamente proibido o trabalho de gestantes e lactantes em qualquer local que apresentasse níveis mínimos, médios ou máximos de insalubridade.

Contudo, com o advento da referida Lei, houve a alteração dessa norma, estabelecida no artigo 394-A da CLT, onde ficou permitido o afastamento de gestantes ou lactantes apenas com relação a atividades insalubres que apresentassem grau máximo de insalubridade. Nas hipóteses em que a atividade oferecesse grau médio

---

<sup>7</sup> O Tribunal Superior do Trabalho é a instância mais elevada de julgamento para temas que envolvem o Direito do Trabalho, e representa a instância máxima da Justiça do Trabalho no Brasil.

ou mínimo de insalubridade, estaria o afastamento condicionado a apresentação de atestado médico, recomendando a licença.

No ano de 2019, o STF procedeu ao julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) de nº 5938, declarando inconstitucionais os incisos II e III do artigo 394-A da CLT, entendendo que o ônus de apresentar atestado de saúde como condição do afastamento seria afronta a proteção constitucional à criança e à proteção da maternidade.

Nos votos apresentados pelos Ministros do STF, foram apresentadas questões sociais, tais como a proteção da maternidade, a vulnerabilidade da mulher durante a gestação e também o retrocesso social. Os pedidos contidos na ADI 5938 foram julgados procedentes por maioria de votos, sendo que o único a divergir foi o Ministro Marco Aurélio, tendo fundamento de voto o fato de que os preceitos reguladores do trabalho masculino são os mesmos aplicáveis ao trabalho feminino e que toda proteção conferida ao gênero feminino acaba por prejudicar o gênero.

Com a procedência dos pedidos contidos na ADI 5938, referente às alterações trazidas pela Lei 13.467/17 no artigo 394-A da CLT, ficou estabelecido o afastamento da empregada gestante de atividades consideradas insalubres em grau máximo, médio e mínimo enquanto durar a gestação e durante a lactação, sendo dispensada a apresentação de atestado de saúde recomendando o afastamento.

Outra modificação bastante significativa trazida pela Lei nº 13.467/2017 se relaciona aos intervalos intrajornada, definidos no artigo 396 da CLT. De acordo com o presente artigo, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos de meia hora cada um, para amamentar seu filho, incluindo o filho advindo de adoção, até os seis meses de idade. O parágrafo único do artigo estabelecia que o período de seis meses poderia ser estendido, quando exigisse a saúde do filho (BRASIL, 2017).

No entanto, a referida Lei alterou o parágrafo único, convertendo-o nos parágrafos primeiro e segundo, onde definiu que os horários de descanso previstos no artigo 396 deverão ser determinados em acordo individual entre a mulher e o empregador. Carlos Henrique Bezerra Leite explica que:

Em tempos de crise econômica e desemprego, aliados ao entendimento dominante de que o empregador detém o “poder potestativo” de dispensar o empregado, o referido acordo individual implicará, não raro, em verdadeira renúncia por parte da trabalhadora lactante. Esse novel dispositivo viola, portanto, os mesmos princípios por nós apontados em linhas transatas,

relativamente ao art. 394-A da CLT (LEITE, 2019, p. 1.060).

Conforme trazido por Rocha (2017), “o que provavelmente irá ocorrer com a Reforma é um aumento de desemprego do gênero feminino piorando, ainda mais, o quadro de parca renda da mulher, minando sua independência e retrocedendo suas conquistas históricas”. A nova legislação é contrária aos direitos dos trabalhadores, principalmente no campo da segurança do trabalho.

Conforme explanado por Silva (2019), pontua-se que “as modificações legislativas constantes podem ferir direitos e trazer retrocessos como foi apontada a reforma trabalhista, elucidando o cenário de precarização de garantias constitucionais”.

Ainda no mesmo sentido, tem-se a doutrina de Luana Aparecida Gomes de França:

A CLT foi feita para dar segurança ao trabalhador, pessoa vulnerável nas relações de trabalho. Com a Reforma, ocorreu uma degradação dos direitos que já eram assegurados. Dessa maneira, a modificação, apesar de atingir todos os empregadores, atingiu em especial as mulheres, causando um retrocesso nas conquistas das lutas feministas (FRANÇA, 2019).

Logo, pode-se afirmar que a nova legislação alterou profundamente a CLT, desconstruindo todo o sentido de proteção que havia sido conquistado a muito tempo, contrariando assim a essência do Direito do Trabalho, incluindo nesse campo tanto os homens quanto as mulheres.

## **5.A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E SEU CARÁTER PROTECIONISTA**

### **5.1.A regulamentação como face da inserção/discriminação**

As relações de trabalho existem no mundo inteiro há séculos, e sempre houve a necessidade de regulamentação por legislação específica para reger esse vínculo, principalmente no que se refere às situações marginais, que é o caso, por exemplo, das mulheres.

A mulher, desde o início da civilização, sempre sofreu com a rejeição e discriminação em razão do gênero. Ocupando funções subordinadas, foi oprimida pela forma com que a sociedade compreendeu seu papel, à vista disso, a mulher deveria ser, em primeiro lugar, essencialmente dedicada ao lar, à harmonia da família, aos cuidados com os filhos e com o respeitado marido, a quem devia obediência.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins elucida a existência de discriminação à mulher no mercado de trabalho:

Na verdade, há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário (MARTINS, 2015, p. 674).

Analisando a questão da inserção e da descriminalização, conforme trazido por Pazó e Souza (2019), há uma construção histórica e social em cima de um discurso sexista, que modela a condição feminina, prevalecendo assim a posição de soberania do homem. Além disso, funções socialmente estabelecidas no âmbito familiar determinam as consequências no lugar que ocupa no mercado de trabalho.

Apesar da desvalorização histórica, a mulher contribuiu de maneira fundamental para o desenvolvimento da sociedade, lutando por seus direitos e buscando a isonomia, principalmente nas relações de trabalho.

Barros (2016) preleciona que a evolução da sociedade, bem como a inserção da mulher no mercado de trabalho, a partir do século XIX, fez com que muitas lutas e esforços resultassem em melhoria da qualidade de vida, com certa valorização da igualdade de gênero, além de garantir tais direitos em lei. Toda essa conquista foi feita

por conta da forte exploração, das condições precárias e dos salários inferiores que as mulheres recebiam.

Os esforços resultaram em uma configuração mundial a favor de regras jurídicas para reger a vida laboral das mulheres. As legislações existentes foram aprimoradas, ao passo que locais onde não se tinham regras, essas foram criadas. Um bom exemplo é o Brasil, que colocou, na CLT, normas trabalhistas, voltadas para a proteção não só do homem, mas também da mulher. Conforme trazido por Carlos Henrique Bezerra Leite:

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas [...] que a elaborara (LEITE, 2019, p. 42).

Posteriormente, a Constituição promulgada em 1988 (CR/88) recepcionou a CLT como lei ordinária, tutelando toda uma parte do direito trabalhista em um viés constitucional. De acordo com a ascensão da mulher no ambiente laboral, através das grandes lutas e reivindicações, buscando a isonomia, a igualdade de gênero e a melhora da qualidade de vida, normas específicas asseguradoras dos direitos da mulher trabalhadora foram sendo constituídas.

A proteção legislativa, pautada na condição biológica da mulher, criadora do estereótipo de sexo frágil, trouxe muitas disparidades, ensejadoras de restrição da mulher dentro do mercado de trabalho. Nesse sentido, conforme ensinamentos doutrinários, segundo Aline Cristina Alves (FILHO, 2012, p. 18), “além da proteção normativa por conta de fatores biológicos, nota-se uma proteção por ordem cultural e moral que se revela muitas vezes discriminatórias e contrárias ao contexto da Constituição de 1988, que promove a igualdade entre homens e mulheres.”

Deste modo, surgiram debates quanto ao entendimento de que por vezes essa proteção dedicada à mulher acaba criando situações de desigualdade, considerando a compreensão de que determinadas regras restringem o direito de trabalhar e tornam mais onerosa a contratação feminina, estimulando o preconceito dos empregadores.

E, nesse contexto, o discurso de que a contratação da mulher se torna mais onerosa que a contratação do homem, devido aos inúmeros direitos e restrições dirigidos apenas ao gênero feminino, ganha força entre os empregadores.

Alice Monteiro de Barros afirma que:

Nossa legislação, influenciada pelas normas internacionais, possui durante mais de meio século, um caráter altamente tutelar em relação às mulheres, em geral, estabelecendo restrições que hoje não mais se justificam na sociedade contemporânea (BARROS, 2016, p. 706).

Nesse cenário, é possível perceber que a proteção designada somente a mulher pode estimular o preconceito dos empregadores, por acreditarem ser mais acessível contratar alguém do sexo masculino, que não faz jus a tantas prerrogativas. Sergio Pinto Martins elucida a existência da discriminação da mulher no mercado de trabalho:

Na verdade, há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário. [...] As demais formas de discriminação deveriam ser abolidas. O art. 5º da Constituição proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo artigo estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No entanto, a CLT ainda tem uma série de artigos discriminatórios quanto ao trabalho da mulher, que já não se justificam. Verifica-se que os motivos de proteção ao trabalho da mulher são conservadores e, em vez de protegê-la, acabam discriminando-a (MARTINS, 2015, p. 674)

De igual forma entende Janaina Graça Correia e outros:

Portanto a própria legislação traz as possibilidades de tratamento diferenciado, até por conta de uma questão cultural, já que as mulheres estão em um patamar aquém ao dos homens, apesar dos avanços históricos e legislativos. A igualdade tão proclamada entre os povos ainda não chegou ao seu ápice, tendo em vista o pensamento cultural de séculos, bem como ainda a necessidade de elaboração de leis de proteção à mulher, a fim de assegurar os seus direitos (CORREIA ET AL, 2014, p. 85)

Nessa mesma direção, dispõe Aline Cristina Alves (FILHO, 2012, p. 43), quando menciona que em relação à mulher, “[...] ao invés de receberem leis que regulamentem seu serviço, promovendo a igualdade, foram editadas leis que restringiam seu acesso ao mercado de trabalho”. Alves (FILHO, 2012, p. 18) ainda aponta que “[...] nota-se uma proteção por ordem cultural e moral que se revela muitas vezes discriminatórias e contrárias ao contexto da Constituição de 1988, que promove a igualdade entre homens e mulheres.”

Pedroso (2014) afirma que “não basta que a igualdade seja assegurada, tão só, após a morte das pessoas. Faz-se necessário que além dos textos

constitucionais (ou de tratados, convenções), seja garantida uma igualdade palpável”.

Nesse sentido, grandes doutrinadores, consideram que determinadas regras chegam a restringir o direito de trabalhar e torna mais onerosa a contratação feminina, o que por consequência estimula a discriminação da mulher e o preconceito por parte dos empregadores, que encontram nos homens, maior facilidade e menor onerosidade na contratação.

Compreende-se assim, com sustentação no entendimento dos doutrinadores citados, que a legislação brasileira por vezes cria situações de desigualdade tendo em vista a proteção dedicada à mulher. Por conseguinte, conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro, visando proteger demasiadamente a mulher, contribui para sua discriminação no mercado de trabalho, quando da aplicação das normas protecionistas desenvolvidas em benefício exclusivo das mesmas, criando motivos para os discursos preconceituosos dos empregadores.

## **5.2.A dupla jornada de trabalho da mulher**

O encargo inicial da mulher, nos primórdios da humanidade, era voltado para tarefas do lar, cuidado com os filhos e com o marido. Deveria, em primeiro lugar, preocupar-se com a harmonia da casa, responsável por criar a prole. Contudo, o poder familiar<sup>8</sup> era tido como subsidiário, deferido primeiramente ao marido.

Quando em junção matrimonial, deveria a mulher cuidar da residência. Se desejasse praticar qualquer ato de vida civil, deveria ela obter autorização do marido, sob pena de o ato ser ineficaz. O homem assim era elevado a uma posição de provedor da casa e do lar. Para Moura e Araújo (2004), a figura do homem era superior no lar, tendo autoridade natural sobre a esposa e os filhos.

Entretanto, o evoluir da sociedade colocou a mulher em outro cenário, propiciando a ela maior inserção no mercado de trabalho. Para Sérgio Pinto Martins:

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo

---

<sup>8</sup> Compreende direitos e deveres dos pais sobre os filhos. O poder familiar constitui um conjunto de deveres, transformando-se em instituto de caráter eminentemente protetivo, traduzindo os deveres de assistência, auxílio e respeito mútuo, mantendo-se até os filhos atingirem a maioridade.

obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não se observava uma proteção na fase de gestação da mulher, ou de amamentação (MARTINS, 2012, p. 615).

Os tempos mudaram e a mulher não tem mais os entraves da necessidade de autorização para praticar os atos da vida civil e nem o poder familiar é mais tido como subsidiário. Está ela em pé de igualdade com o homem. Entretanto, mesmo com essa igualdade fornecida pela legislação, muitas ainda estão relegadas nos afazeres domésticos, apesar de terem uma outra jornada, que é o trabalho fora do lar.

Na tentativa de explicar a questão da socialização feminina, bem como questões de colocação na estrutura trabalhista, tem-se a doutrina de Heleite Saffioti:

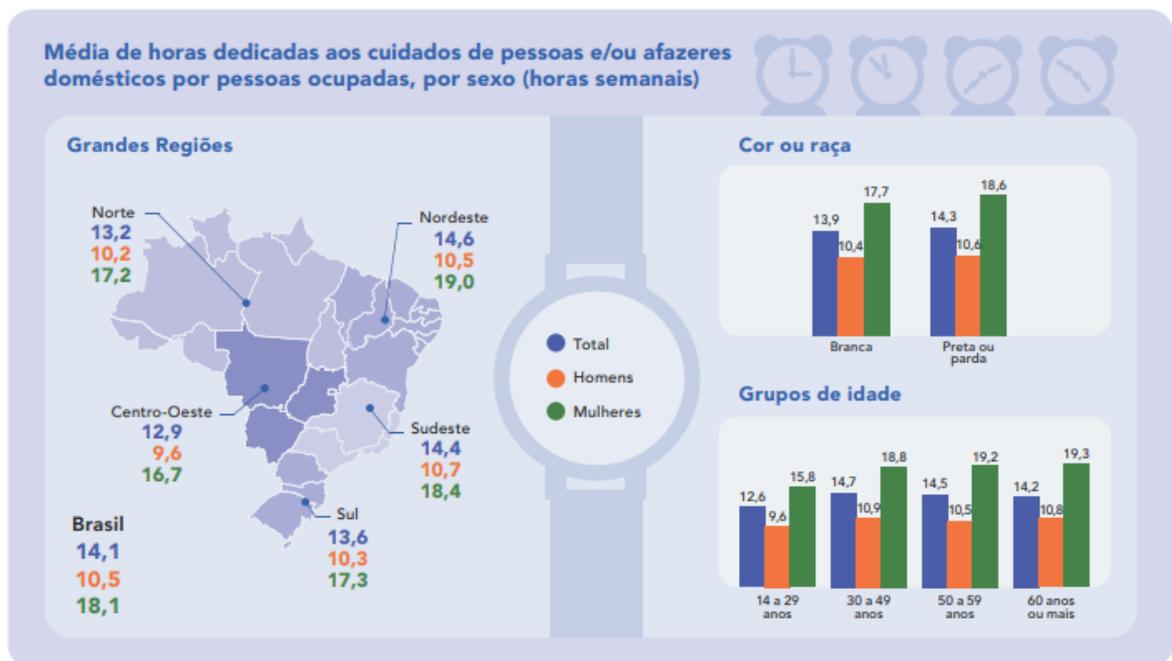
Um importante fator a se considerar diz respeito à socialização parcial da mulher para a vida profissional. Exatamente em virtude deste fenômeno tão profundamente enraizado na personalidade feminina, de situar sua vida ocupacional em segundo plano e estar mais disponível para a vida familiar, geralmente as mulheres detêm empregos, mas não realizam carreira. Isto ocorre também em outros países do ocidente. A maioria das trabalhadoras das sociedades ocidentais, que não dispõem de equipamentos sociais suficientes para minimizar, pelo menos, sua dupla jornada de trabalho, não tem condições de pensar sua atividade profissional a longo prazo. Quer pela ausência relativa de infraestrutura de serviços que a libere de parte de trabalhos domésticos, quer pelo tipo de socialização que introjetou, a mulher pensa em suprir com seu trabalho temporário necessidades do momento e, em virtude desse condicionamento, não se identifica profundamente com sua atividade profissional (SAFFIOTI, 1982, p. 130).

Logo, nos tempos atuais e mais contemporâneos, a mulher tem, no mínimo, duas funções primordiais, quais sejam, o trabalho exterior e externo, bem como o serviço doméstico. Essa dupla jornada é prejudicial para a mulher, devido ao cansaço, acúmulo de tarefas, sobrecarga e fortes pressões em todos os lados.

Nesse sentido, pontua-se a lição trazida por Rayanne Moraes:

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2014, 90,6% das mulheres brasileiras realizam afazeres domésticos. Entre os homens, esse percentual fica nos 51,35%. Entre elas, a média é de 21,35 horas semanais dedicadas ao trabalho de cuidados sem remuneração. Para eles, é menos da metade disso (10 horas). Essa dupla jornada de trabalho realizada pelas mulheres limita, por si só, as possibilidades de ascensão profissional, posto que as tarefas domésticas exigem das mulheres tempo de trabalho superior ao exigido dos homens, o que faz com que as mulheres tenham maiores dificuldades em investir nas suas carreiras profissionais, para com isso elevarem os seus cargos e remuneração (MORAES, 2019, n.p)

O informativo trazido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) trouxe a média de horas, no ano de 2016, dedicadas aos cuidados de pessoas e afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo, onde demonstra a superioridades das horas trabalhadas pelas mulheres com relação às horas trabalhadas pelos homens (BRASIL, 2018).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Figura 1: Média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais). Fonte: IBGE (2018).

Ainda em publicação do IBGE, em sua agência de notícias, relata-se que, no ano de 2018, as mulheres destinavam pouco mais de 21 horas, em média, por semana, para serviços domésticos e cuidado de pessoas, sendo bem superior ao tempo que os homens destinavam para a mesma atividade, que é de pouco mais de 10 horas.

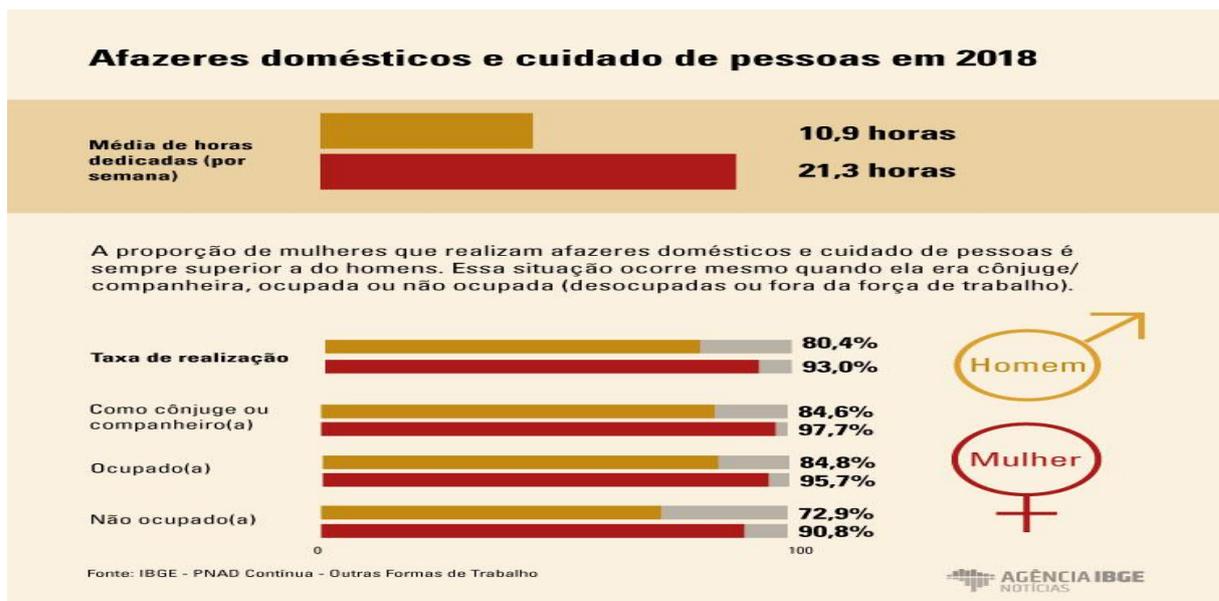


Figura 2: afazeres domésticos e cuidado de pessoas em 2018 (IBGE, 2019).

Em solo brasileiro, tem-se que as situações de desigualdade são expressadas por diversas particularidades. Mesmo com avanços, evoluções e melhor redimensionamento da questão laboral, as relações assimétricas entre os gêneros masculino e feminino ainda persiste, fazendo com que a ascensão entre homens e mulheres seja ainda mais desproporcional.

Assim sendo, as diferenças históricas, no que concerne o acesso ao mercado de trabalho, entre homens e mulheres, somadas às condições de empregabilidade, remuneração e proteção social, por exemplo, resultam em uma carga maior para o gênero feminino, uma vez que se acrescenta ainda o trabalho não remunerado no âmbito doméstico.

Em pesquisa feita pelo Boston Consulting Group (BCG), intitulada “*Lightening the Mental Load that Holds Women Back*”:

Embora muitos homens estejam assumindo mais tarefas em casa, o homem médio em uma família com duas carreiras ainda não compartilha a responsabilidade igualmente com sua parceira. Esses homens têm mais tempo para se concentrar em suas carreiras - para ficar até tarde no escritório, encontrar colegas para bebidas ou jantar depois do trabalho, assumir tarefas

extensas ou viajar a negócios - e mais tempo para relaxar do dia de trabalho (BCG, 2019).

Os dados deste estudo, com entrevistas feitas em 14 países, com mais de 6.500 funcionários participantes, mostram que a jornada em duplicidade afeta duas vezes mais a mulher do que o homem.

Talvez sem surpresa, descobrimos que a distribuição das tarefas domésticas que exigem muito tempo permanece fortemente distorcida ao longo das linhas tradicionais de gênero, mesmo em famílias onde ambos os cônjuges trabalham em tempo integral. As mulheres são mais propensas a realizar tarefas que são sensíveis ao tempo e ocorrem com frequência. [...] Embora muitos homens estejam assumindo mais tarefas em casa, o homem médio em uma família com duas carreiras ainda não compartilha a responsabilidade igualmente com sua parceira (BCG, 2019).

A dupla jornada tem, como efeito principal, a sobrecarga de trabalho, propiciando estafa mental e cansaço exagerado, o que torna ainda mais complicado de se citar a longo prazo. Mesmo com toda a forte incorporação da mulher no campo do trabalho externo, não se tem um compartilhamento e nem mesmo a retirada do seu papel tradicional de pilar do lar.

Logo, pode-se dizer que a dupla jornada limita a possibilidade de desenvolvimento das mulheres no campo profissional. As chances de subir de posto e de cargo, muitas das vezes, esbarram nesse forte entrave trazido pela jornada exaustiva na qual a mulher é colocada.

Nesse sentido, conforme ensina Helena Hirata, em seus escritos, levando em consideração as desigualdades de gênero e a divisão sexual no ambiente de trabalho:

Aumento das taxas de atividade femininas, mas persistência das desigualdades, tanto entre sexos, quanto entre raças e entre classes, na medida em que partimos do ponto de vista segundo o qual as relações sociais de gênero, de raça e de classe são interdependentes e indissociáveis. Postulamos tanto a interdependência desses conceitos enquanto categorias de análise, quanto à indissociabilidade dessas categorias na prática dos movimentos sociais. Um indício de desigualdade está na segregação horizontal e vertical: as mulheres não têm acesso às mesmas profissões que os homens, estão limitadas a um número restrito de atividades, tanto na França quanto no Brasil e têm poucas perspectivas de promoção (o fenômeno do *glass ceiling*, o teto de vidro) e a “polarização do emprego feminino”, supracitada. A segregação dos empregos e das atividades em todo o mundo é o que Danièle Kergoat chama de “princípio da separação” (distinção entre trabalho masculino e feminino) (HIRATA, 2015, p. 6).

O IBGE, em pesquisa divulgada no ano de 2018, no mês de março, intitulada “A desigualdade de gênero no Brasil em 2016”, corrobora com o entendimento acima delineado.

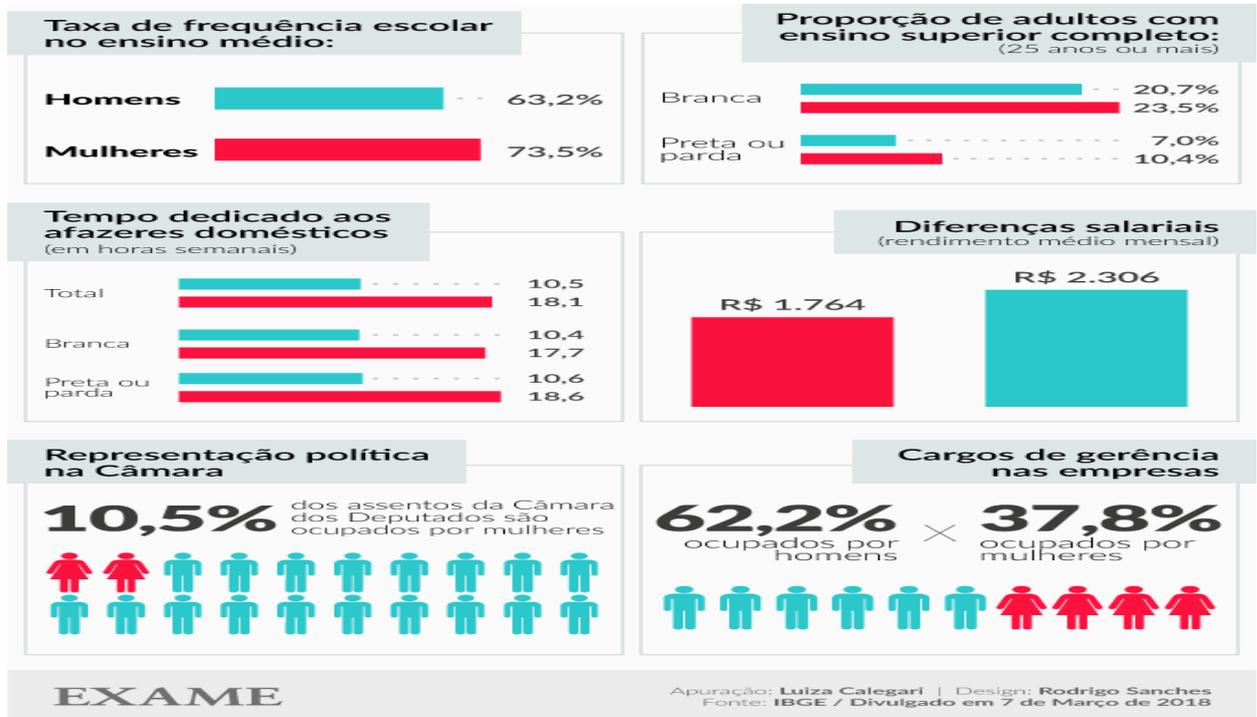


Figura 3: A desigualdade de gênero no Brasil em 2016 (IBGE, 2018).

Torna-se evidente, portanto, uma situação consideravelmente difícil para o gênero feminino, que deve conciliar os afazeres domésticos não remunerados e o trabalho fora de casa, a fim de alcançar equilíbrio entre todas as atribuições e a vida pessoal.

Os métodos de promoção da igualdade entre os gêneros carecem de atenção, além de ações articuladas referentes as políticas públicas, vez que a disparidade demonstrada entre as atividades executadas por homens e mulheres prejudica o gênero feminino no mercado de trabalho, sendo mais um, entre vários obstáculos enfrentados para que se alcança a igualdade na seara trabalhista.

Embora sejam evidentes os avanços e as conquistas da mulher no tocante ao mercado de trabalho, a sua condição ainda é transposta por estigmas vindos de uma sociedade constituída com base no patriarcado. Nesse contexto são relevantes os questionamentos concernentes ao status subordinado que a mulher ainda ocupa, especialmente no que se refere à dupla jornada de trabalho.

### 5.3. Análise salarial

Discorrendo sobre o tema até aqui exposto, infere-se que a mulher ingressou no mercado de trabalho formal, principalmente com o advento da Revolução Industrial e das evoluções decorrentes, bem como pelas lutas empreendidas. No entanto, a referida inserção ocorreu sob exaustivas jornadas de trabalho, em condições precárias e acrescida de baixas remunerações, ou seja, perante evidente discriminação. Alice Monteiro de Barros elucida:

Apesar de todas as tentativas no sentido de igualar salários por trabalhos de igual valor, as estatísticas demonstram que as mulheres continuam percebendo salários inferiores aos que são pagos aos homens, na maioria dos países, independentemente do nível de desenvolvimento econômico e social, principalmente no setor privado, pois no serviço público, em geral, se equivale (BARROS, 2011, p. 903).

Com a luta das mulheres pela igualdade de direitos e oportunidades, uma das grandes questões que ganhou visibilidade e passou a ser mais discutida foi justamente a diferença salarial entre homens e mulheres. Embora sejam reconhecidas as valiosas conquistas das mulheres no que se refere a ascensão no âmbito trabalhista, a discrepância referente à remuneração entre os gêneros ainda persiste até os dias atuais.

Mesmo buscando mais instruções e diplomas que os homens atualmente, mesmo sendo mais qualificadas em grande parte das vezes, as mulheres ainda tem sua remuneração inferior à do homem. Questões como a dupla jornada de trabalho e a maternidade, por exemplo, são fatores que afetam as mulheres e influenciam inclusive sua remuneração. Explica Alice Monteiro de Barros que:

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência da legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação em geral aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos (BARROS, 2011, p. 862).

O patriarcalismo que orientou as relações sociais desde o seu início, fatalmente também influenciou as legislações, em várias áreas, uma vez que ainda se percebe normas que remetem àquele aspecto cultural, inferiorizando a mulher e, por vezes, segregando-a.

Nesse contexto, a incontestável discriminação que aflige a mulher desde os primórdios, se reflete no mercado de trabalho e, conseqüentemente, em sua remuneração, que acaba se mantendo até os dias atuais, inferior. Não obstante, à vista disso, o gênero feminino, até hoje sofre com a ocupação de cargos inferiores e com a dificuldade de ascensão profissional em grande parte das vezes.

Muito se discutiu e ainda se discute a respeito da maior onerosidade da contratação feminina com relação a contratação masculina. O relatório da OIT intitulado “Mulheres no Trabalho: Tendências 2016”, explica:

Essas disparidades não podem ser explicadas unicamente por diferenças na educação ou pela idade. Estão, também, relacionadas com a subavaliação do trabalho que é realizado pelas mulheres e das competências exigidas nos sectores ou profissões de predominância feminina, práticas discriminatórias, e a necessidade das mulheres fazerem pausas na carreira para poderem assegurar as responsabilidades adicionais, por exemplo após o nascimento de uma criança. Recentemente verificaram-se alguns progressos na redução destas diferenças salariais entre homens e mulheres, mas as melhorias são pequenas e, se as atuais tendências se mantiverem, serão necessários mais de 70 anos até que as disparidades salariais de gênero sejam completamente eliminadas. As reduções nos diferenciais salariais entre homens e mulheres são principalmente atribuídas às ações explícitas da política contra os desequilíbrios de gênero no mercado de trabalho, e menos às melhorias gerais na qualidade de vida (OIT, 2016).

São diversas as razões que ensejam a desigualdade salarial entre os gêneros, e, nesse contexto, persiste uma visão retrógrada por parte dos empregadores que entendem a maternidade como um fator limitador da mulher, visto que após a gravidez normalmente ocorre o afastamento materno através da licença-maternidade, fazendo com que o empregador tenha que substituí-la nesse período, enquanto os homens, por exemplo, se mantêm na mesma posição profissional. O mercado de trabalho brasileiro é injusto com as mulheres tanto em relação aos salários recebidos dos empregadores quanto às vagas acessíveis.

Nesse sentido, Laura Machado de Oliveira, aborda a necessidade da igualdade de direitos nas relações de trabalho, no artigo “Licença-Maternidade x Licença-Paternidade: uma Reflexão Acerca da Aplicação Iguatária”:

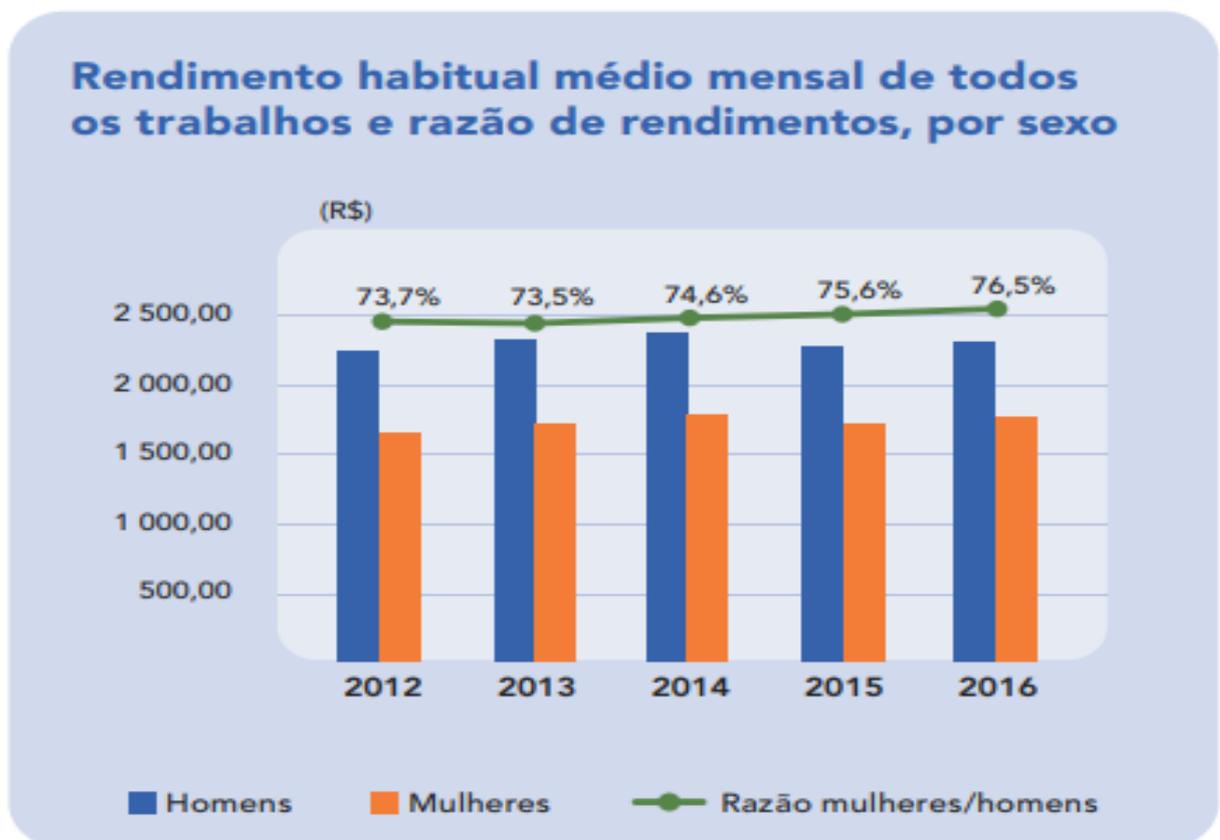
Deve, sem dúvida, ser um direito de qualquer pai poder estar com seu filho/filhos nos primeiros meses de vida para fortalecer os laços, tão necessários para a formação de um ser adulto completo e saudável, sem que haja comprometimento na renda familiar ou que sob sua cabeça parem dúvidas com relação ao seu retorno ao trabalho. Foi-se o tempo em que o pai era apenas o provedor, que tinha a participação na procriação e na herança nominal da família, em que sua função era de gerar renda familiar e registrar

os filhos para dar continuidade à prole. Hoje o pai e a mãe do infante têm as mesmas responsabilidades em sua criação e, por consequência, os mesmos direitos de convivência e formação de laços familiares (OLIVEIRA, 2018, n.p)

O estudo “País Estagnado, um retrato das desigualdades brasileiras”, realizado pela Oxfam Brasil, com informações referentes ao ano de 2017, mostra que as diferenças de salários entre homens e mulheres atingem todas as classes sociais (GEORGES, 2018)

O Estudo mostra que no ano mencionado, o gênero feminino recebeu o equivalente a 70% dos rendimentos masculinos. De acordo com Georges (2018), coordenador da campanha, a causa para esses resultados no mercado de trabalho são consequência da estrutura cultural preconceituosa que alcança o Brasil.

O Informativo do IBGE sobre Estatísticas de Gênero (Indicadores sociais das mulheres no Brasil), com informações atualizadas em 2018, demonstra, entre os anos de 2012 e 2016, a diferença salarial entre os gêneros, comprovando a permanência da desigualdade, conforme mostra o gráfico abaixo.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Figura 4: Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo (IBGE, 2018)

Segundo o Módulo de Rendimento de Todas as Fontes, da PNAD Contínua, divulgado pelo IBGE em 2019, os rendimentos mensais do gênero masculino foram em média 28,7% maiores que o das mulheres.

Em todas as grandes regiões do país, a participação masculina na população ocupada foi superior à feminina, sendo que o Norte teve a menor estimativa de mulheres trabalhando (38,7%). O Sudeste (44,5%), o Sul (43,8%) e o Centro-Oeste (43,3%) registraram as maiores participações femininas na ocupação em 2019. Já o Nordeste (41,8%) teve o maior avanço percentual desde 2012, início da série histórica (BRASIL, 2019).

Ainda de acordo com o IBGE (2019), no ano de 2018 a remuneração da mulher equivalia a 79,5% da remuneração do homem, e, informa ainda que há uma tendência de queda da razão dos rendimentos médios da mulher com o aumento da idade, em relação ao homem. A Agência de Notícias do IBGE, em artigo sobre os rendimentos do trabalho, atualizado em 2020, disponibilizou a seguinte comparação que ilustra as estatísticas.

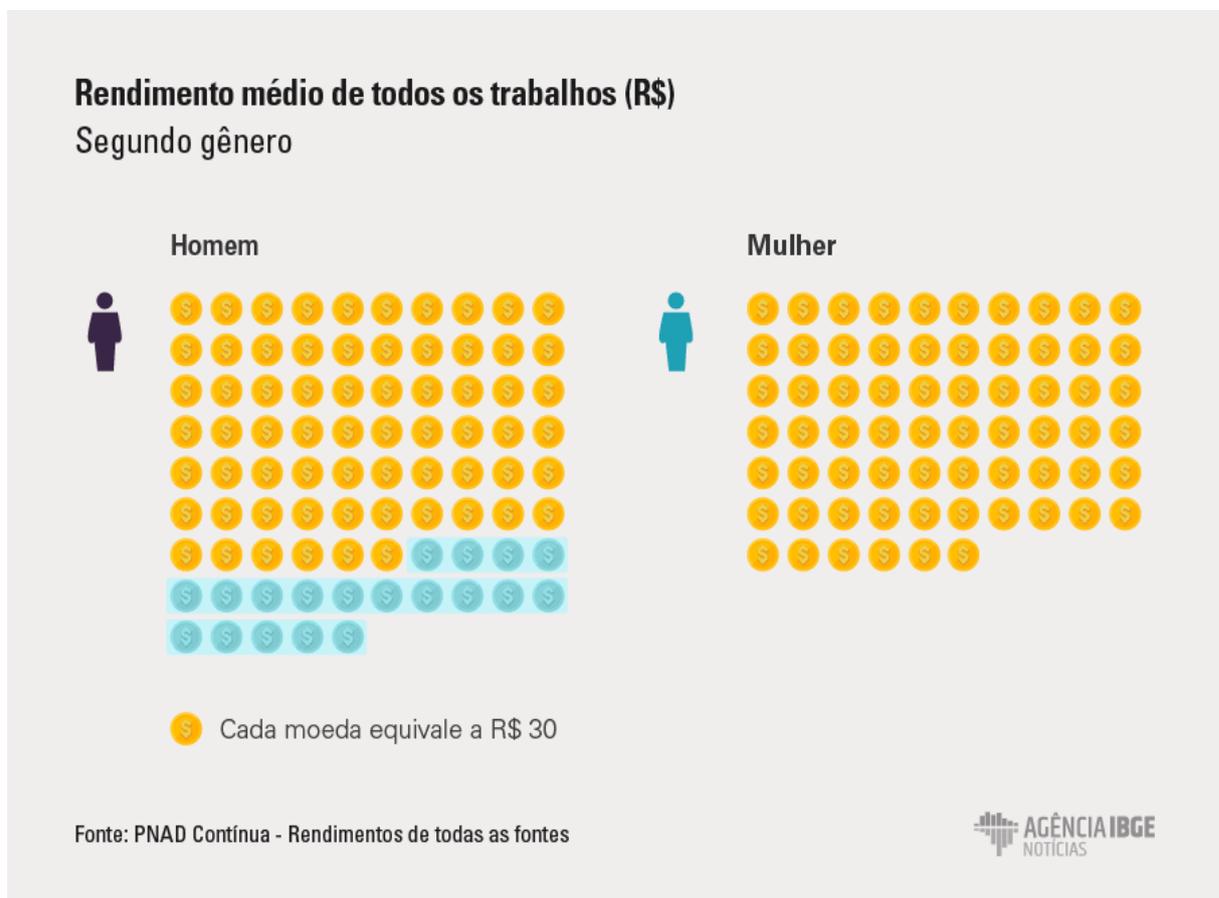


Figura 5: rendimento médio de todos os trabalhos (IBGE, 2020)

No entanto, as desigualdades vêm aos poucos sendo extirpadas da sociedade e da legislação brasileira, um exemplo disso é o artigo 7º da CR/88 que proíbe a diferença de salários por sexo, cor, idade ou estado civil, e, na mesma linha, vigora o artigo 5º da CLT, que assegura o salário igual a todo trabalho de igual valor, sem distinção de sexo.

O Censo do IBGE de 2019, verifica que a diferença salarial entre homens e mulheres diminuiu de 2012 à 2018, mas as mulheres ainda recebem 20,5% menos que os homens. A analista da Coordenação de Trabalho e Rendimento do IBGE, Adriana Beringuy explica que:

Esse estudo mostra que a jornada média dos homens é cerca de 4h48min mais longa que a exercida pelas mulheres. Verificamos isso todos os anos, essa diferença já foi de seis horas. É uma característica do mercado de trabalho, uma vez que isso indica apenas as horas nesse setor (BERINGUY, 2019, n.p)

No entanto, a analista salienta que a referida jornada não ilustra o que a mulher trabalha durante todo o seu dia, Beringuy (2019) ressalta que “a menor jornada da mulher no mercado de trabalho está associada às horas dedicadas a outras atividades, como os afazeres domésticos e os cuidados com pessoas”. O gráfico a seguir exemplifica o seu entendimento.

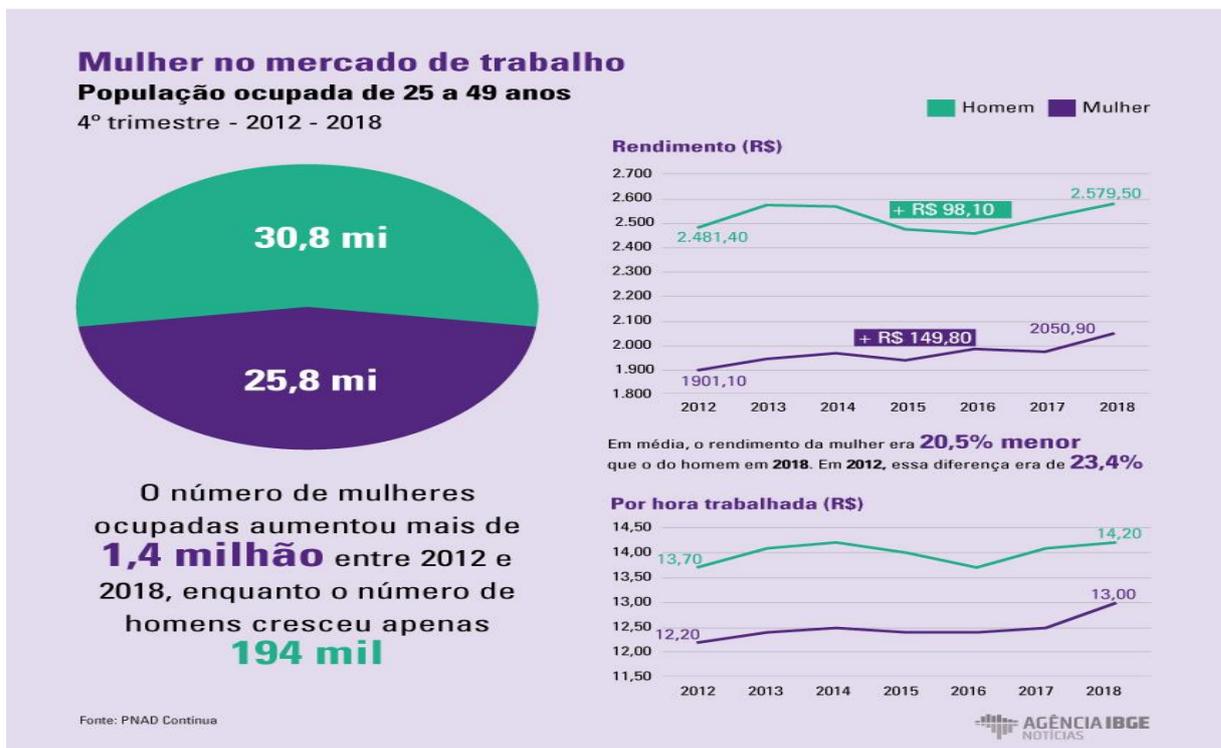


Figura 6: Mulher no mercado de trabalho (IBGE, 2019)

Nesse contexto, é perceptível o aumento da presença feminina no mercado de trabalho brasileiro, mas, apesar disso, a discriminação salarial entre os gêneros ainda é bastante evidente. Há muito o que evoluir e mudar, pois, mesmo com a existência de normas que proíbem as desigualdades entre os sexos, ainda existe a discriminação de gêneros na sociedade, principalmente por parte dos empregadores, na seara trabalhista.

#### **5.4.Assédio moral e sexual**

A conduta do assédio sexual, trazida na cartilha do Senado Federal (“Assédio Moral e Sexual no Trabalho”), consiste em executar, de forma deliberada e habitual, comportamentos, gestos, palavras que possam expor o empregado a atos vexatórios, constrangedoras e humilhantes, ocasionando assim ofensas contra dignidade, integridade e personalidade do ser em si (BRASIL, 2019).

Tal conduta se manifesta de forma violenta, na maioria das vezes, pautada também na falta de ética e moral, atingindo principalmente mulheres. Trata-se de uma forma indevida de exercer poder e controle, que pode ocorrer no ambiente de trabalho. Assim, com a obtenção de vantagens sexuais, tem-se uma situação humilhante e vexatória contra a mulher.

Conforme explicitado por Maurício Godinho Delgado:

Evidentemente que o assédio sexual decorrente de comportamento ilícito do empregador ou de seus prepostos pode conduzir à rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, “e”, CLT), além da possibilidade de indenização por dano moral (art. 186, CCB/2002) (DELGADO, 2019, 1.467).

Em sua gênese, o assédio sexual, assim como o moral, tem o fim de colocar tarefas incompatíveis com o cargo exercido pela mulher. Os danos são imensuráveis, atingindo o psicológico, o emocional, bem como o comportamento da mulher. Os efeitos são doenças do psiquismo, ocasionando ainda prejuízos nas relações familiares, de amizade e profissionais, reduzindo produtividade e socialização.

Conforme citado por Barros (2011), “no Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas”. As mulheres são a vítima preferida, por conta do preconceito e da discriminação que experimentam nas relações laborais.

As práticas aqui descritas são abomináveis, devendo ser combatidas. Em análise do sistema jurídico, nota-se, no Código Penal Brasileiro (CPB), a colocação do assédio sexual como conduta criminosa, estando tipificada dentro do artigo 216-A.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 483, prevê a rescisão do contrato de trabalho devido a ocorrência de assédio moral. A execução das referidas práticas pode gerar ao agente além da responsabilização penal e trabalhista, a responsabilidade no âmbito cível.

À vista do exposto, nota-se que o assédio sofrido por mulheres no mercado de trabalho é mais uma das várias questões que pontuam a discriminação, isso porque o assédio no trabalho dificulta a ascensão profissional das mulheres. Ou seja, o assédio é outra prática violenta que as mulheres enfrentam, é também outro empecilho que prejudica a mulher trabalhadora.

### **5.5. Programa “emprega mais mulheres”**

Para solucionar a falta de contratação de mão de obra do sexo feminino, coube ao legislador, alterando a CLT, criar o Programa “Emprega + Mulheres”. Trata-se da Lei 14.457/2022, fruto da conversão da Medida Provisória (MP) de nº 1.116/2022.

O objetivo do presente Programa é promover a inserção e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por meio do estímulo à aprendizagem profissional e de medidas de apoio aos cuidados dos filhos pequenos, a chamada parentalidade na primeira infância.

A primeira medida coerente da citada legislação é flexibilizar a jornada de trabalho, permitindo que mães e pais com filhos de até 6 anos ou com deficiência possam receber cuidados, mediante trabalho em tempo parcial, antecipação de férias e concessão de horários flexíveis tanto na entrada quanto na saída laboral, mediante acordo com o empregador.

Quanto à licença maternidade, foi ela aumentada em mais 60 dias, desde que a sociedade empresária esteja cadastrada como “empresa cidadã”. Esse tempo extra poderá ser compartilhado com o companheiro, caso este também exerça atividades profissionais em sociedade empresária cadastrada como empresa cidadã.

De acordo com as regras da nova Lei 14.457/2022, caso a mulher, que seja mãe, opte por 6 meses, o tempo de 60 dias poderá ser substituído por 120 dias, aplicando-se assim meia jornada. Em relação ao pai, havendo retorno da mãe à

jornada de trabalho, poderá haver suspensão do contrato de trabalho, por 5 meses, em favor do genitor, para realizar cursos de forma não presencial, com carga horária máxima de 20 horas semanais.

Outra modificação trazida pela Lei 14.457/2022 diz respeito ao aumento de 2 para 6 os dias que o companheiro poderá acompanhar a grávida em consultas e exames. Há também obrigações para a sociedade empresária com mais de 30 mulheres, no sentido de criar espaços para amamentação.

Além disso, o texto da nova lei ampliou para 5 anos e 11 meses a idade máxima para a criança ter direito a auxílio-creche e fortaleceu o sistema de qualificação de mulheres vítimas de violência doméstica.

A legislação traz incentivos à qualificação profissional feminina, apoio ao microcrédito para mulheres e apoio à prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho. No caso do microcrédito, são duas linhas: uma no valor de R\$ 2 mil para pessoas físicas e outra, de R\$ 5 mil para microempreendedor individual (MEI).

O programa também criou o selo “Emprega + Mulher”, que reconhece as empresas que implementarem medidas para provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de seus empregados, que contratam mulheres para postos de liderança e a ascensão profissional delas, entre outras medidas. Dessa forma, a iniciativa ampara o papel da mãe na primeira infância dos filhos, e, também, qualifica mulheres em áreas estratégicas, contribuindo para a ascensão profissional e o retorno ao trabalho de mulheres após o término da licença-maternidade.

## 6.CONCLUSÃO

Como demonstrado ao longo da presente pesquisa, é notório que a parcela feminina no mercado de trabalho alcançou grandes conquistas, inclusive nas últimas décadas, principalmente a partir da criação de inúmeras normas em diversos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais, tratando-se de medidas protecionistas. Não obstante, a mulher busca cada vez mais se qualificar a fim de que as barreiras enfrentadas nas relações de trabalho sejam diminuídas.

Restou demonstrado que o ordenamento jurídico brasileiro concede à mulher um protecionismo maior do que o conferido ao homem, dessa forma, ensejando a discriminação dos empregadores, uma vez que por considerarem as mulheres como o sexo frágil, se desestimulam a contratá-las, em razão dos diversos direitos garantidos a elas, diferenciando-as dos homens.

Nesse contexto, foi imprescindível a análise da necessidade de algumas normas, visto que essa proteção dedicada à mulher aumenta a diferenciação entre os gêneros e dá causa ao discurso de que a contratação feminina é mais onerosa para os empregadores do que a masculina. A referida proteção estabelecida no ordenamento jurídico brasileiro poderia ser extensiva aos homens, evitando a discriminação. A legislação fundamenta sua proteção nas condições biológicas femininas, no entanto, muitas vezes esse argumento é infundado e provoca o efeito contrário do pretendido, dilatando as razões da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Com o desenvolvimento da sociedade, muito se evoluiu e se alcançou, mas ainda há muito o que fazer.

Consoante ao apresentado, a Consolidação das Leis do Trabalho garante igualdade entre homens e mulheres no exercício das mesmas funções. Na mesma linha a Constituição Federal assegura o Princípio da Isonomia, preconizando a igualdade entre todos os indivíduos. Assim, condições como a gravidez e a maternidade não podem configurar barreiras para a mulher na seara trabalhista.

Por fim, diante do exposto, conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro no intuito de proteger a mulher no mercado de trabalho, acaba contribuindo para a discriminação do sexo feminino. A legislação brasileira está em constante evolução, principalmente no que concerne os direitos trabalhistas das mulheres, fazendo-se assim necessária a adequação de dispositivos, para que o ordenamento jurídico não seja mais um empecilho a ser enfrentado pelo gênero feminino.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: Onde nasce a desigualdade?**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016\\_12416\\_mulheres-no-mercado-de-trabalho\\_tania-andrade](https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade) . Acesso em: 03 ago. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BCG. **Lightening the Mental Load That Holds Women Back**. 2019. Disponível em: <<https://www.bcg.com/pt-br/publications/2019/lightening-mental-load-holds-women-back>>. Acesso em: 6 set. 2023.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em 09 ago. 2023..

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em 10 ago. 2023.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)>. Acesso em 10 ago. 2023.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm)>. Acesso em 11 ago. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Editora Saraiva, 1999.

BRASIL. Decreto-Lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho**, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Acesso à Informação. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 546, de 13 de dezembro de 1969. **Dispõe sobre o trabalho noturno em estabelecimentos bancários, nas atividades que especifica**.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1965-1988/Del0546.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0546.html)>. Acesso em 15 ago 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 744, de 06 de agosto de 1969. **Altera o artigo 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre o trabalho noturno da mulher, e dá outras providências.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1965-1988/Del0744.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0744.html)>. Acesso em 10 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm)>. Acesso em 10 set. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 16 ago. 2023.

BRASIL. Lei n. 4.121, de 27 de agosto de 1962. **Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1950-1969/L4121.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.html)>. Acesso em 15 ago. 2023.

BRASIL. Lei n. 7.189 de 04 de junho de 1984. **Altera a redação do art. 379, da Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/1980-1988/L7189.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7189.html)>. Acesso em 10 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 7.855 de 24 de outubro de 1989. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm)>. Acesso em: 05 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 9.029 de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Acesso à Informação. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BRASIL. Lei 9.799 de 26 de maio de 1999. **Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências.** Acesso à Informação. Brasília, DF. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 30 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm)>. Acesso em: 13 ago. 2023.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. Jusbrasil. **A Evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil**. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em 18 set. 2023.

CALEGARI, Luiza. **A desigualdade de gênero no Brasil em um gráfico**. Disponível em: <<https://exame.com/wp-content/uploads/2018/03/infografico-estatisticas-genero.png>>. Acesso em 18 set. 2023.

CORREIA, Janaina Graça Correia et.al. **A Violência Psicológica à Mulher e os Direitos Humanos**. Revista Brasileira de Direitos Humanos. Nº 9 – Abr-Jun/2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. — São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FILHO, Coordenador Wilson Ramos. **Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FRANÇA, Luana Aparecida Gomes de. **A luta das mulheres no mercado de trabalho frente à reforma trabalhista: implantação do artigo 394-a da Consolidação das Leis Trabalhistas e o princípio da proibição do retrocesso social**. 2019. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigo/53312/a-luta-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-frente-reforma-trabalhista-implantao-do-artigo-394-a-da-consolidao-das-leis-trabalhistas-e-o-principio-da-proibio-do-retrocesso-social>>. Acesso em: 13 ago. 2023.

GEORGES, Rafael. **País Estagnado, um retrato das desigualdades brasileiras**. Brief Comunicação. 2018. Disponível em <[https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms/files/115321/1596809622relatorio\\_desigualdade\\_2018\\_pais\\_estagnado\\_digital.pdf](https://rdstation-static.s3.amazonaws.com/cms/files/115321/1596809622relatorio_desigualdade_2018_pais_estagnado_digital.pdf)>. Acesso em 12 set. 2023.

HIRATA, Helena. **Mudança e permanências nas desigualdades de gênero**: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015. Disponível em: < <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência IBGE Notícias. **Estatísticas Sociais**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em 16 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência IBGE Notícias. **Estatísticas Sociais**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em 16 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência IBGE Notícias. **Rendimento do Trabalho**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>>. Acesso em 12 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censos demográficos 1950-2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em 12 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo 2020. **Estatísticas Sociais**. Disponível em: < <https://censo2020.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>. Acesso em 13 set. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica. **Estatísticas de Gênero. Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em 13 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LUZ, Alex Faverzani da; FUCHINA, Rosimeri. **A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do Direito do trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MORAES, Rayanne. **A Reforma da Previdência e o impacto na vida das mulheres**. Como as mudanças presentes na proposta prejudicarão, ainda mais, a vida das mulheres no mercado de trabalho e na previdência social. Disponível em: <<https://direitoemdiscussao.jusbrasil.com.br/artigos/683225345/a-reforma-da-previdencia-e-o-impacto-na-vida-das-mulheres?ref=serp>>. Acesso em: 31 ago. 2023.

MOURA, Solange Maria Sobottka Rolim de, ARAÚJO, Maria de Fátima. A maternidade na história e a história dos cuidados maternos. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, n. 1, v. 24, mar. 2004.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **Licença-maternidade X licença-paternidade: uma reflexão acerca da aplicação igualitária**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 346, p. 56-84, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Brasília. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 16 ago. 2023.

PAZÓ, Cristina Grobério; SOUZA, Matheus Santos Gomes de. **O "Lugar da Mulher" no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <[http://www.editoramagister.com/doutrina\\_27614165\\_O\\_LUGAR\\_DA\\_MULHER\\_NO\\_MERCADO\\_DE\\_TRABALHO.aspx](http://www.editoramagister.com/doutrina_27614165_O_LUGAR_DA_MULHER_NO_MERCADO_DE_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 21 jul. 2023.

PEDROSO, Fernando Gentil Gizzi de Almeida. **Direito Fundamental à Igualdade; da Evolução à sua Concreção**. Revista Brasileira de Direitos Humanos. Nº10. Jun/2014.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O trabalho da mulher no Brasil**. Perspectivas, São Paulo, v. 5, p. 115-135, 1982.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Jéssica Lourenço Barboza da. **A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protECAo-do-trabalho->

da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 08 ago. 2023.

SILVA, Mariana Brito. **Licenças Maternidade e Paternidade**: direito voltado ao instrumento de igualdade no trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso Graduação em Direito. Centro Universitário de Formiga-UNIFOR, Formiga: 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADI 5.938**. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>>. Acesso em 01 set. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. Notícias STF. Brasília, 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>>. Acesso em: 15 ago. 2023.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

Tendências 2016. **Mulheres no Trabalho**. OIT. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457096.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf)>. Acesso em 18 set. 2023.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Portugal, ([1948?]). Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

VALVERDE, Jéssica Araújo Viveiros. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: Discriminação, Assédio, Diferença Salarial entre os Gêneros e Avanços na Busca pela Igualdade. Universidade Federal De Juiz De Fora Faculdade De Direito, Juiz de Fora: 2016.

VAZ, Virgínia Alves. **Manual de Normatização de Trabalhos Acadêmicos**. 7. ed. rev. atual – 2020. Disponível em: <[https://www.uniformg.edu.br/images/Informativo2020/11.Novembro/2020\\_ManualNormalizacao\\_2020.pdf](https://www.uniformg.edu.br/images/Informativo2020/11.Novembro/2020_ManualNormalizacao_2020.pdf)>. Acesso em: 3 ago. 2023.