

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
MICHELLE SILVA PEREIRA

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE À
BUSCA PELA IGUALDADE

FORMIGA – MG
2020

MICHELLE SILVA PEREIRA

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE À
BUSCA PELA IGUALDADE

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Direito do
UNIFOR-MG, como requisito parcial para
obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes

FORMIGA – MG

2020

Michelle Silva Pereira

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE À
BUSCA PELA IGUALDADE

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

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Prof.
UNIFOR-MG

Prof.
UNIFOR-MG

Formiga, ____ de dezembro de 2020.

RESUMO

O desenvolvimento do trabalho feminino é atualmente considerado um marco social. A mulher como trabalhadora é responsável pela dupla jornada, entendendo-se como dupla jornada o trabalho doméstico não remunerado e o emprego. Essas funções ocupadas pela mulher, não denotam a isonomia com relação ao trabalho realizado pelo homem. A referida dupla jornada é muito mais rotineira para as mulheres do que para os homens, e as razões dessa distinção entre os gêneros são questões analisadas na presente pesquisa científica, que tem por finalidade analisar o progresso trabalhista feminino no decorrer da história. A presente tem como escopo a análise do ordenamento jurídico sob a perspectiva da proteção do trabalho da mulher e a sua contribuição na manutenção dos obstáculos para a introdução do gênero feminino no ambiente laboral. Com efeito, objetiva-se na hodierna pesquisa, uma exploração relativa a inserção da mulher no mercado de trabalho e ainda a relação entre as normas dedicadas à sua proteção e a discriminação no ambiente laboral.

Palavras-chave: Discriminação. Trabalho. Desenvolvimento.

ABSTRACT

The development of women's work is currently considered a social milestone. Women as workers are responsible for the double workday, meaning unpaid domestic work and employment. These positions occupied by women do not denote the equality with respect to the work done by men. This double shift is much more routine for women than for men, and the reasons for this distinction between the genders are analyzed in this scientific research, which aims to analyze the progress of women's labor throughout history. The purpose of this study is to analyze the progress made by women in the labour market over the course of history. It analyses the legal system from the perspective of protecting women's work and its contribution to maintaining obstacles to the introduction of the female gender into the workplace. In today's world of research, the aim is to explore the role of women in the labour market and the relationship between the laws that protect them and discrimination in the workplace.

Keywords: Discrimination. Work. Development.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	CONTEXTO HISTÓRICO	9
2.1	As relações de trabalho no decorrer da história	9
2.2	Criação, evolução e essencialidade do Direito do Trabalho	12
2.3	A discriminação da mulher no mercado de trabalho	20
2.4	Inserção e desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho brasileiro	24
3	BASE PRINCIPOLÓGICA	27
3.1	Princípio da igualdade	28
3.2	Princípio da não discriminação	30
3.3	Princípio da dignidade da pessoa humana	32
4	CENÁRIO JURÍDICO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER	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	39
5	O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER NA ATUALIDADE	43
5.1	Alterações trazidas pela Lei 13.467/17 com relação ao trabalho da mulher	43
5.2	Da dupla jornada de trabalho da mulher	47
5.3	Da análise salarial	53
5.4	Do assédio moral e sexual	59
6	A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E SEU CARÁTER PROTECIONISTA: inserção ou discriminação?	60
7	CONCLUSÃO	64
	REFERÊNCIAS	66

1- INTRODUÇÃO

Por muito tempo a mulher foi responsável apenas pela vida privada, pelos cuidados do lar, dos filhos e do marido, subordinando-se a ele e carecendo de sua autorização para determinados atos da vida civil, enquanto aos homens sempre coube a vida pública, estando à frente da família, decidindo sobre todas as questões íntimas e profissionais que adviessem. Essa concepção de inferioridade garantiu à mulher inúmeros empecilhos relativos ao seu ingresso no mercado de trabalho, à sua ascensão profissional e ao alcance de determinados cargos.

Com o passar do tempo e com a evolução da sociedade, principalmente a partir da Revolução Industrial, teve início a inserção da mulher no mercado de trabalho, no entanto, cercada de muita exploração e discriminação. Diante disso, paulatinamente os direitos das trabalhadoras foram sendo conquistados descritos por leis internacionais e nacionais. Atualmente, o trabalho feminino é considerado um marco histórico social.

A partir da inserção da mulher no mercado de trabalho, o seu papel na sociedade tornou-se duplo, uma vez que, apesar de exercer atividades laborais fora de casa, não se eximiu dos afazeres domésticos, sendo assim entendido como a dupla jornada de trabalho. Ressalta-se que, ainda hoje, essa cultura fundamentada no patriarcalismo, tendo o homem como provedor da família, ainda se faz muito presente, dando espaço a ideia de inferioridade e subordinação da mulher.

Em razão do exposto, no Brasil, o ordenamento jurídico se mostra como uma forte ferramenta para o combate dessa cultura, sendo necessário seu desempenho não só na criação de ações protetivas, mas também nas ações incentivadoras da introdução da mulher no mercado de trabalho. Muito já se desenvolveu e se conquistou, mas ainda há muito o que ser feito. Mulheres ainda recebem remuneração inferior à dos homens exercendo funções idênticas, mulheres ainda são minoria na ocupação de cargos de liderança, mulheres ainda são rejeitadas à cargos apenas por serem mulheres.

Nesse contexto, o presente estudo buscou analisar a discriminação da mulher no mercado de trabalho, tendo em vista o ordenamento jurídico sob a perspectiva da proteção do trabalho da mulher e a sua contribuição na manutenção dos obstáculos para a introdução do gênero feminino no ambiente laboral.

Inicialmente, a metodologia adotada para elaboração deste trabalho, trata-se de uma pesquisa histórica, apresentando a evolução e as dificuldades da inserção da mulher no mercado de trabalho no decorrer da história, com o objetivo de alcançar a fundamentação adequada, apresentando a luta pela igualdade de direitos que é uma questão essencial a ser elucidada. Também utiliza-se a pesquisa bibliográfica, a fim de demonstrar conceitos e discutir pontos controvertidos sobre a proteção legislativa em benefício da mulher no ordenamento jurídico. A pesquisa documental também será usada, no que concerne à legislação brasileira de forma geral e a legislação trabalhista de forma específica, no que tange o tema.

A pesquisa se operacionalizará apresentando a evolução histórica das relações de trabalho e a posterior criação do Direito do Trabalho, devido as grandes lutas dos trabalhadores pela regulamentação dos seus direitos. Será aludida a discriminação e a inserção da mulher na seara trabalhista, a fim de compreender esse desenvolvimento ao longo do tempo. Serão demonstrados ainda, os princípios constitucionais e trabalhistas, norteadores do presente tema.

Em seguida será pormenorizada a introdução das normas protecionistas em benefício da mulher na legislação brasileira, inclusive aduzindo as recentes alterações trazidas pela 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.

Posteriormente, será analisada a aplicabilidade das normas protecionistas em benefício da mulher, com o propósito de verificar se a proteção dedica às mulheres gera situações de desigualdade entre os gêneros.

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 relações de trabalho tiveram início de forma simultânea ao surgimento da sociedade, evidentemente que de forma diversa da que se presencia atualmente, mas, com finalidades equivalentes, ou seja, principalmente para a subsistência própria do indivíduo e também para a manutenção da família. As referidas relações foram evoluindo de acordo com o desenvolvimento da sociedade. Houve períodos em que se sucediam numerosos fatos discriminatórios contra minorias, como mulheres, negros, deficientes e idosos.

Ocorreram muitos abusos e arbitrariedades, inclusive contra o gênero feminino, e, em consequência desses atos preconceituosos e segregadores, aconteceram grandes lutas pela regulamentação de direitos dos trabalhadores, pela proteção dos direitos das mulheres, o que gradativamente foi estabelecido pela legislação.

2.1 As relações de trabalho no decorrer da história

O termo trabalho, é descendente da palavra latina *tripalium*, de acordo com Alice Monteiro de Barros (2016, p. 45) “segundo alguns dicionários etimológicos, deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*” (instrumento de tortura composto de três paus).” Nesse sentido, a princípio o trabalho estava ligado a um castigo, ou seja, trabalhar significava ser torturado no *tripalium*. Naquela época, os acometidos ao *tripalium*, eram os destituídos de posses, habitualmente os escravos e os pobres.

Posteriormente, conforme alude Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), o verbo *tripaliare* deu origem no português às expressões trabalhar e trabalho. Leite (2019, p. 38) assevera:

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.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 38) assevera:

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços.

O sentido da palavra trabalho passou por diversas ressignificações no decorrer dos séculos. Na Antiguidade Clássica, de acordo com a autora supracitada (2016), a palavra dispunha de um sentido material, dando espaço à escravidão, onde o trabalho manual e desprezível era atribuído ao escravo, considerado incapaz. Na Idade Média, a autora afirma que seitas ateístas deduziam que subsistir a partir do próprio trabalho proporcionava a independência.

Com o Cristianismo, o trabalho passa a ter uma definição mais decente, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 46), afirma 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.”

No Renascimento, Barros (2016) esclarece que o trabalho é entendido como ação da livre vontade humana, sendo considerada nesse período a personalidade do indivíduo que desempenha a atividade, e através do trabalho, ele cumpre as funções sociais, se sustenta para manutenção da vida e tem acesso à propriedade.

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)

Sergio Pinto Martins (2012, p. 35) alude que “a consciência do trabalho era considerada como um valor”. Mais adiante, com a proeminência dos sistemas econômicos, o trabalho passou a ter um papel fundamental, dando ênfase à mudança que exprimia o enobrecimento da atividade.

Atualmente, desenvolvidas todas essas concepções, o trabalho também é entendido como atividade que pressupõe esforço físico ou mental. Segundo Barros (2016), do ponto de vista jurídico, o trabalho constitui uma prestação realizada ou devida pelo empregado em favor do empregador, sendo uma prestação subordinada e onerosa. Nesse diapasão, o trabalho é entendido como a essência do homem, cuja consciência e intenção ao ofício o distingue dos animais. Carlos Henrique Bezerra

Leite (2019, p. 49) 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.”

Desta feita, analisando doravante, de forma individualizada as atividades que pertenciam aos homens e as mulheres desde os primórdios, tem-se que às mulheres sempre pertenceu as atividades domésticas e subordinadas. Inicialmente, o trabalho era realizado a partir da cooperação entre os integrantes do grupo, para conservação e subsistência da família. No período arqueológico, quando o indivíduo passou a criar instrumentos para se defender e garantir sua superioridade com relação aos animais, o homem foi ganhando poder dentro da família e a partir daí as relações de trabalho eram então reguladas pelo patriarca. Esse poder patriarcal e a superioridade do homem perdurou por muitos séculos.

O homem era, então, percebido como superior à mulher e à criança, diferença essa concebida como inerente à natureza humana, que o dotaria, pois, de uma autoridade natural sobre a esposa e os filhos. (MOURA; ARAÚJO, 2004)

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 704) sustenta que enquanto aos homens cabia a caça e a pesca, às mulheres cabia a colheita de frutos e o cultivo da terra. Na Antiguidade enquanto os homens direcionavam a sociedade e conduziam as guerras, as mulheres adquiriam o que produziam e preparavam alimentos. Na Idade Média, as ocupações de homens e mulheres se confundiam, haviam homens e mulheres exercendo as mesmas funções. No Renascimento as mulheres perderam espaço e regressaram aos afazeres domésticos. Por volta do século XIX, a mão de obra feminina, considerada meia-força dócil e menos dispendiosa, começou a ser solicitada em pequenas indústrias. De acordo com Barros (2016, p. 704):

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.

As relações de trabalho foram se aperfeiçoando com o passar do tempo, e aos poucos, por meio de grandes lutas e esforços, a mulher começou a conquistar seu espaço na sociedade, e a sua imagem passou a ter faces distintas e simultâneas, uma

correspondendo a mulher que se dedica às tarefas do lar e aos cuidados da família, e outra que evidencia a mulher que ocupa seu espaço no mercado de trabalho.

2.2 – Criação e evolução do Direito do Trabalho

A criação do Direito do Trabalho¹ está intimamente ligada ao desenvolvimento da sociedade. O Direito do Trabalho surgiu e se aprimorou com base nas lutas e conquistas dos trabalhadores, ocorridas no decorrer dos séculos. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 95), expõe:

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

As relações de trabalho foram se transformando com o passar do tempo. A mão de obra escrava, por exemplo, era uma forma similar de trabalho, embora não houvesse remuneração, o que pressupõe, de acordo com Delgado (2019), a sujeição pessoal do trabalhador e não a subordinação, não havendo como se falar em Direito do Trabalho. Da mesma forma, ocorria no período feudal, onde consoante ao entendimento de Alice Monteiro de Barros (2016), o servo recebia proteção em troca dos seus serviços. Na Idade Média, os indivíduos trabalhavam comercializando suas mercadorias e aqui a relação de trabalho já é mais delineada.

Com a expansão das cidades, do comércio e da industrialização², foi necessária a criação de mecanismos de produção mais rápidos e eficientes, assim, as máquinas a vapor, de tecer e de tear ganharam destaque e foram cada vez mais utilizadas, o que gerou o aumento do desemprego naquela época. A mão de obra humana estava sendo gradativamente substituída por máquinas. No entanto, com o advento do capitalismo industrial culminado com a ganância do homem, o interesse

¹ 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.

² 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.

dos burgueses em potencializar a obtenção de lucros, acabou trazendo para a classe operária o aprofundamento de desigualdades. Nesse sentido, doutrina Barros (2016):

As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma. Surgiu daí uma liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão. É o que se extrai do pensamento de Lacordaire³. “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”.

Assim, foi grande a exploração sobre os operadores de máquinas, era evidente a necessidade do trabalho para aquisição de produtos e serviços básicos essenciais à sua sobrevivência. Ainda não haviam sido regulamentados os direitos dos trabalhadores, que eram explorados para alcançar a maximização de resultados. Elucida Barros (2016):

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 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.

As indústrias não se preocupavam com os trabalhadores, empregavam até mesmo crianças e exploravam o trabalho de mulheres que não tinham outra escolha senão se submeterem a rendimentos ainda menores que os dos homens e a jornadas superiores. Além disso, as condições de trabalho eram precárias para todos, as jornadas desumanas, e o que os trabalhadores recebiam em troca era um valor ínfimo.

Até a Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XIX, as relações de trabalho não eram resguardadas pelo Direito do Trabalho, uma vez que, foi com o advento desta que a busca por direitos ganhou força. Como consequência das condições de trabalho precárias, do desemprego, da ascensão das máquinas e das ações capitalistas que exploravam e subtraíam a dignidade do trabalhador, houve a união da classe proletária que lutou por melhores condições de trabalho, pela regulamentação dos seus direitos em lei e pelo fim dos abusos.

³ LACORDAIRE, Apud Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e João de Lima Teixeira Filho. Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: Freitas Bastos, 2003. V. 1, p. 36.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 98), assegura:

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.

Foram muitos os movimentos sociais e as reivindicações dos trabalhadores que clamavam por melhores condições de trabalho e subsistência, o que levou a interferência do Estado nas relações privadas a fim de regulamentar a relação de trabalho e amparar os indivíduos marginalizados do mercado de trabalho.

Sinteticamente, é nesse cenário, em decorrência de razões políticas, sociais e econômicas da Revolução Industrial, que o Direito do Trabalho é criado, somando-se essas causas à ideia da justiça social. Ele passa a existir quando há a relação de subordinação na prestação de serviço. Segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 99):

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.

Célebres autores como Mauricio Godinho Delgado (2019) e Alice Monteiro de Barros (2016), apresentam em seus manuais uma tipologia bastante usual, que consiste na existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho, sendo elas: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

De acordo com Barros (2016), a fase da formação compreendeu os anos de 1802 a 1848, nesse período, surgiu na Inglaterra a primeira lei de fato tutelar, tratando-se essencialmente de uma norma que protegia os menores, restringindo seu horário e local de trabalho. Nessa fase, em alguns lugares do mundo, teve início a edição de normas também sobre o trabalho da mulher.

A referida autora assegura que a fase da intensificação estende-se de 1848 a 1890 e compreende como fatos mais importantes, o Manifesto Comunista, de Marx

de Engels, e a criação do Ministério do Trabalho. Além disso foi implantado o primeiro modelo de seguro social e instituída a liberdade de associação.

A terceira fase, chamada de consolidação, perdurou entre 1890 e 1919, e durante sua existência teve como marco a Conferência de Berlim, que legitimou importantes direitos trabalhistas. Alice (2016) afirma ainda que a Encíclica Católica *Rerum Novarum* publicada no mesmo período, também preconizava a questão social, defendendo o salário justo.

A quarta e última fase, chamada autonomia, inicia-se em 1919 e se estende até as décadas mais recentes, segundo Delgado (2019, p. 106), “suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).” Dessa forma, destaca-se nessa fase, a criação da Organização Internacional do Trabalho⁴ (OIT), em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, asseverando que a paz universal e duradoura deve estar fundamentada na justiça social, além de contribuir para a universalização do Direito do Trabalho. Ademais, no mesmo período foram criadas as Constituições do México de 1917 e a Constituição Alemã de Weimar de 1919, dando início a constitucionalização do Direito do Trabalho.

Foram emergindo diversas leis esparsas pelo mundo visando a tutela do trabalhador até a oficialização do Direito do Trabalho. A primeira Constituição que tratou dos Direitos Trabalhistas, de acordo com Godinho (2019), foi a do México, ela dispôs sobre a jornada diária, sobre a proibição e limitação do trabalho de menores de 12 e 16 anos respectivamente, estabeleceu ainda o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, a proteção em caso de acidentes de trabalho, o direito de greve, indenização de dispensa e os seguros sociais.

Mencionado anteriormente, o Tratado de Versalhes, segundo Delgado (2019), previa a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja criação baseou-se em fundamentos humanitários e políticos. A OIT surgiu como o mais importante organismo internacional, responsável por garantir base para a paz mundial e universalizar os ideais de justiça social e proteção aos trabalhadores. Durante seus

⁴ A OIT é um organismo internacional tripartite, fundada para promover a justiça social, a fim de viabilizar oportunidades de acesso a um trabalho decente, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, à homens e mulheres.

primeiros anos, a OIT era dedicada ao desenvolvimento de normas internacionais do trabalho e a garantir sua aplicação.

Com a aprovação da Carta das Nações Unidas e a criação da ONU, em 1946 a OIT tornou-se agência especializada, de acordo com informações extraídas da página oficial da OIT na Rede Mundial de Computadores com o título “História da OIT”. Nesse sentido, a OIT tem por objetivo a cooperação e o desenvolvimento social entre os sistemas jurídicos para o progresso das condições de trabalho e a proteção internacional do trabalhador. Em 1948, editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ficaram previstos numerosos direitos trabalhistas que receberam o status de direitos humanos. Por conseguinte, surgiram inúmeras normas e legislações protetoras de direitos trabalhistas.

No Brasil, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), a Constituição Federal de 1934 foi a primeira a estabelecer normas específicas de Direito do Trabalho, todavia, até essa data houveram grandes avanços com relação ao tema. Anos mais tarde, após a criação da Justiça do Trabalho e diante da necessidade de sistematizar as normas esparsas já existentes, foi criada em 01 de maio de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT unificou a legislação trabalhista existente no Brasil e inseriu de forma definitiva os direitos trabalhistas na legislação brasileira.

A Consolidação é um instrumento garantidor de direitos trabalhistas bastante significativo, e tem por objetivo regulamentar as relações coletivas e individuais de trabalho, tendo assim, importância extrema até na atualidade. Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 39), aduz:

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.

Nesse ínterim, as Constituições brasileiras e normas posteriores inovaram e trouxeram significativas alterações no cenário trabalhista. Todavia, houveram altos e baixos nesse percurso. Apesar de grandes conquistas, ocorreram fatos que prejudicaram a aquisição de direitos trabalhistas, como o Golpe Militar de 1969, que proibia o direito de greve, por exemplo. Acontecimentos antidemocráticos como esse

tentaram impedir que trabalhadores tivessem seus direitos resguardados, perdendo assim sua autonomia.

Com a Constituição de 1988, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), houve clara e fundamental valorização do homem e do coletivo, protegendo assim a dignidade da pessoa humana. Consequentemente, houve grande contribuição à proteção dos direitos trabalhistas. Essa Constituição democrática inovou bastante incluindo muitos direitos trabalhistas em seu texto. Entre outras grandes alterações, destacam-se a redução da jornada semanal de trabalho, a generalização do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), indenização em casos de demissão sem justa causa, aumento da remuneração de férias e a garantia da licença maternidade e a criação da licença paternidade.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 133), sustenta:

A persistência do modelo justrabalhista 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.

É inegável afirmar que a Constituição brasileira de 1988 trouxe grandes avanços para a sociedade, com a prerrogativa de renovação democrática. Contudo, é mister que se faça um adendo e demonstre que a referida Constituição também deu margem para o advento de precedentes de flexibilização, em muitas hipóteses, e exemplo disso são as previsões contidas no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV do texto constitucional, onde é permitida a 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:

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;

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), afirma que a flexibilização de desregramento, que é uma das formas de flexibilização, é um empecilho à evolução das condições sociais e obstáculo à geração de empregos fixos, além de ser considerada pelos trabalhadores oposta aos seus interesses assalariados.

Avançando por ora, ainda em 1988, o Congresso Nacional, regulamentando a Constituição, aprovou as seguintes leis: Lei nº 7.783/1989, que dispõe sobre o direito de greve, a Lei nº 7.788/1989, atualmente revogada pela Lei 8.030/1990, que tratava sobre política salarial, a Lei nº 7.789/1989, sobre o salário mínimo e a Lei nº 8.036/1990, que dispõe sobre o FGTS.

Em 1999, de acordo com Bruna Rafaely Lotife Castro (2013), houve a edição da Emenda Constitucional 24, que alterou dispositivos da Constituição vigente, no que se refere à representação classista na Justiça do Trabalho, transformando as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho. Em maio de 1999, passou a vigorar também a Lei nº 9.799, que inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Posteriormente, em 2004, foi editada a Emenda Constitucional 45, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, nos dizeres de Flávio Tartuce (2013, p. 65):

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.

Em 2008, foi estabelecida a Lei do Estágio, Lei nº 11.788, que segundo Maurício Godinho Delgado (2019), fixou requisitos para a validação do referido contrato de trabalho, prestigiando essa classe trabalhadora, concedendo por exemplo o recesso remunerado de um mês após um ano de estágio. Em 2011, segundo Leite (2019), a então presidente Dilma Rousseff, sancionou a Lei nº 12.506, que dispõe sobre o aviso prévio.

No ano de 2013, surgiu a Emenda Constitucional 72, conhecida como “PEC das domésticas”, que ampliou os direitos dos trabalhadores domésticos e estabeleceu a igualdade de direitos com relação aos demais trabalhadores. Em 2015, surgiu a Lei Complementar 150, também conhecida como Nova Lei do Trabalho Doméstico,

segundo Leite (2019, p. 307), instituiu um pequeno sistema de regulamentação do trabalho doméstico:

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.

Aludindo a predominância de ideologias neoliberais e voltando a mencionar a tendência de flexibilização do Direito do Trabalho, que consiste em romper a rigidez legislativa do trabalho, podendo levar à desregulamentação de um direito, teve início em 2016, com o Projeto de Lei de nº 6.787/2016, a Reforma Trabalhista, que segundo Leite (2019), alteraria tão somente sete artigos da CLT e, no entanto, foi amplamente alterada, modificando e acrescentando, substancialmente e antidemocraticamente, numerosos artigos da CLT.

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, é um caso recente de flexibilização no Brasil, que implementou inúmeras medidas de desregulamentação e flexibilização de normas trabalhistas. Nesse sentido, afirma Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 543):

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.

Em contrapartida ao que adveio com a Reforma Trabalhista, encontram-se os interesses da CLT, que preconiza, primordialmente a proteção dos direitos dos trabalhadores, como afirma Leite (2019, p. 585):

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.

Nesse ínterim, percebe-se que principalmente após a Constituição de 1988, que deu início a flexibilização de normas relativas ao Direito do Trabalho, que de forma

desacertada propiciou reformas trabalhistas em desfavor dos trabalhadores empregados, houveram também, apesar disso, muitas outras modificações legislativas no cenário jurídico brasileiro, a fim de resguardar e ampliar o rol de direitos dos trabalhadores.

Apesar da evolução do Direito do Trabalho no cenário nacional e no mundo, ainda são necessários muitos avanços com relação ao tema, uma vez que, existem até os dias atuais, indivíduos trabalhando em situações precárias onde estão ausentes quaisquer prerrogativas ou princípios que são pressupostos da dignidade humana. Assim se faz necessário o amadurecimento do ideal de valorização do ser humano.

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 Maurício Godinho Delgado (2015, p. 859), 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”. Nesse sentido o referido autor afirma:

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, p. 51): “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 das 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 (2015, p. 674), 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.

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 (2016, p. 52):

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 [...].

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 (2015, p. 5) 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).

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 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 (2015, p. 866):

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.

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 (2016, p. 61), assevera:

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.

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 - 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. Consoante ao entendimento de Alice Monteiro de 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 disposta de mais espaço no mercado de trabalho, mesmo assim ainda recebia pagamentos destoantes aos dos homens, além de sofrer outras formas de discriminação.

De acordo com a autora supracitada, 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 Amauri Mascaro Nascimento, (2011, p. 909), 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 apud Mary Del Priore (2009, p. 3), 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. (PRIORÉ; 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 Instituto 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?” (2016, p. 67):

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.

Nesse sentido, é possível concluir que as mulheres lograram progressos no mercado de trabalho, contudo, de forma desigual. Ainda de acordo com Tânia Andrade (2016, p. 65):

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.

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

A legislação brasileira, e, em especial neste estudo a legislação trabalhista, apresentam princípios próprios norteadores do Direito, reconhecidos por ampla doutrina. Infere-se, nesse contexto, a existência de modalidades diversas de princípios, quais sejam os princípios gerais no âmbito do direito, os princípios constitucionais e ainda os princípios específicos do Direito do Trabalho. Cada princípio, independentemente de sua área, recebe relevante reconhecimento, haja vista que possuem funções indispensáveis.

3.1 - Princípio da igualdade

O princípio da igualdade consiste em tratar os iguais de forma igual e os desiguais, na medida de suas desigualdades, de forma desigual, indo contra a disseminação do preconceito e considerando que as diferenças existem e devem ser tratadas como tais, a fim de integrar a sociedade. 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 mencionar, que o referido 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 legislador o estabeleceu em seu texto, em artigos como o 3º, inciso III e artigo 5º, por exemplo, da Constituição da República de 1988, selando a igualdade de todos.

Alexandre de Moraes esclarece o princípio da igualdade (2020, p. 35):

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 desiguam, 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.³³

O que se proíbe é a discriminação desarrazoada, estabelecida por distinções arbitrárias. Não se impede que existam distinções, posto que, o papel da lei, muitas vezes, é fazer distinções. O que é vedado são as distinções injustificadas, a discriminação, e não a mera diferenciação. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019), o que se coíbe é a introdução de diferenciações por motivos inadmitidos.

Nesses termos, a Constituição de 1988, artigo 5º, inciso I, determina a igualdade entre homens e mulheres, deixando evidente a igualdade de gêneros.

Foi necessária a implementação de medidas de efetivação do princípio da igualdade, uma vez que a igualdade perante a lei já não era suficiente. Nesse sentido, surgiram outros princípios e foram implementados muitos 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.

Moraes elucida (2020, p. 35):

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.

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 pauta de condutas discriminatórias ou preconceituosas, serão cabíveis ações responsabilizadoras nas esferas cível e penal, em consonância com a legislação.

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 afeições quanto à qualidade ou 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 caracteriza-se pela proteção legislativa das minorias, uma 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, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 1058) 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.

3.2 - Princípio da não discriminação

Discriminação tem por conceito o ato ou efeito de separar, segregar, pôr à parte. O termo pode ainda ser entendido como o tratamento injusto oferecido a alguém devido a características pessoais, como sexo, raça, cor, etnia, religião ou classe social, estando diretamente ligado à ideia de intolerância e preconceito.

A Constituição da República de 1988, através do artigo 3º, inciso IV, estabelece um dos seus objetivos fundamentais, promovendo o bem de todos, sem preconceito de qualquer origem. No Direito atual, é de grande relevância o combate à discriminação, e, com isso, os atos antidiscriminatórios erigiram ao status de princípio.

O Direito do Trabalho é regido por numerosos princípios, entre eles, o princípio da não discriminação, que proíbe discriminações injustificadas de qualquer natureza. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2019, p. 955), 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 (1948), estabelece em seu artigo 1º, que todos os seres nascem livres e iguais em dignidade e direitos. No artigo 7º, dispõe que são todos iguais perante a lei, possuindo direito a igual proteção contra a discriminação e a incitação à ela. Nessa linha, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (1960), sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, define:

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.

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 Constituição da República de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe a distinção de salários por motivo de sexo, por exemplo.

Nessa linha, serão aludidas a seguir, duas leis que reprovam práticas discriminatórias contra a mulher e penalizam essas condutas, adiante, a Lei 9.029 de 1995, que proíbe a exigência de práticas que são definidas como discriminatórias para admissão ou permanência no emprego, e a Lei 9.799 de 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. Godinho aduz (2019, p. 956):

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.

No mercado de trabalho brasileiro ainda existem muitos estereótipos preconceituosos com base na aparência, na cor e no sexo, por exemplo, mesmo havendo elementos de distinção entre trabalhadores, adequados e pertinentes, como qualificação, competência e experiência. Nesse âmbito trabalhista e também fora dele, opera ainda outro tipo de discriminação que não é apenas individual do empregador ou do trabalhador, é a chamada discriminação institucional, fruto de práticas enraizadas nas instituições, que reproduz de forma sutil a 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 mulheres determinados direitos a fim 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.

3.3 - 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 Constituição da República de 1988. Embora não seja peculiar do Direito do Trabalho, está instalado entre os seus princípios gerais, devido a sua grande importância.

Ingo Wolfgang Sarlet⁵ apud Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 128), 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.

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana propicia manifestações do direito à igualdade e a demais direitos, individuais ou coletivos, que garantem 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 a 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 seu trabalho. O Estado,

⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001, p. 32.

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 (2019, p. 94), 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.

Na relação de trabalho, sob o prisma do princípio em apreço, passam a existir deveres destinados aos empregadores, por exemplo, 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 (2019, p. 128), 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.

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, e passou a ser, posteriormente definida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

4.1 - Primeiras leis sobre o trabalho da mulher no Brasil

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 meias-forças, 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 (2016, p. 705) ensina:

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.

A partir das circunstâncias apresentadas e de inúmeras outras, foram surgindo no mundo inteiro legislações protecionistas em benefício da mulher. Segundo Sergio Pinto Martins (2015, p. 670):

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.

No Brasil, de acordo com Martins (2012), a primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A de 1932, regulamentando o ofício feminino em estabelecimentos industriais e comerciais, sendo assegurado, segundo com Alice Monteiro de Barros (2016), descanso obrigatório de quatro semanas antes e depois do parto, podendo ser esse período alterado em situações excepcionalmente comprovadas. Notificando o empregador com a antecedência necessária, durante essa ausência, a mulher possuía o direito a um auxílio pago por caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social, ou, em sua falta, pago pelo empregador. No entanto, se o empregador apresentasse questionamentos quanto ao afastamento, cabia à mulher comprovar sua gestação através de atestado médico.

O Decreto supracitado, conforme Barros (2016, p. 706), “assegurava, ainda, à empregada, na hipótese de aborto não criminoso, descanso remunerado de duas semanas, na forma estabelecida acima”. No período de amamentação, eram reservados por dia dois intervalos de meia hora cada, até os seis meses de vida do bebê, em local apropriado. Importante mencionar 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 pelo decreto, era vedado o trabalho feminino das vinte e duas horas às cinco horas, vedando a remoção de pesos, em indústrias ou comércios públicos ou particulares, havendo exceções à essa norma.

Posteriormente, afirma a autora, que a primeira Constituição que dispôs sobre o trabalho da mulher, foi a de 1934. Essa Constituição vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres, e tratou de uma questão de grande importância, proibiu a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários. Assim como o Decreto 21.417-A a Constituição também garantia o repouso antes e após o parto, sendo garantido o salário e o emprego, e, ainda previa o amparo à maternidade.

Sergio Pinto Martins (2012) afirma que, a próxima Constituição, do ano de 1937, seguindo a linha das normas anteriores, proibiu o trabalho feminino em indústrias insalubres, estabeleceu assistência médica para as gestantes, e, assim como a Constituição precedente, resguardou o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário.

Em maio de 1943, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que entrou em vigor consolidando a matéria sobre o trabalho da mulher. Martins (2012, p. 617) assevera 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.” A CLT estabeleceu ainda a igualdade de direitos para homens e mulheres em condições equivalentes, e determinou que não consistia justo motivo, para fins de rescisão contratual, a gravidez ou o matrimônio da mulher.

A Constituição de 1946, de acordo com Sergio Pinto Martins (2015), vedou a distinção de salários em razão do sexo, vedou o trabalho da mulher em indústrias insalubres, garantiu o repouso remunerado antes e após o parto, assegurou a assistência médica à gestante e previu a previdência em benefício da maternidade.

Em 1962, o Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121, eliminou de forma acertada, a incapacidade relativa da mulher prevista pelo Código Civil de 1916.

De acordo com o referido autor (2012), a Constituição de 1967 assegurou os direitos previstos pela Constituição anterior, proibiu ainda a diferenciação de sexo nos critérios de admissão, e estabeleceu o direito da mulher se aposentar após trinta anos

de trabalho, com remuneração integral. Ainda em 1967, o Decreto-lei nº 229 modificou diversas vezes a Consolidação das Leis do Trabalho, e alterou determinados artigos a fim de proporcionar a guarda dos filhos das empregadas no período de amamentação.

Em 1969, o Decreto-lei nº 546 autorizou o trabalho da mulher na compensação bancária noturna, e, no mesmo ano o Decreto-lei nº 744 permitiu o trabalho feminino em cargos técnicos ou postos de confiança, direção ou gerência. Martins (2012, p. 618) destaca que a Emenda Constitucional nº 1 desse mesmo ano, 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 para o intuito de eliminar do ordenamento jurídico todo tipo de discriminação. Quebrando estereótipos, a Constituição que vigora até hoje 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 (2015, p. 618):

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 ADCT⁶ 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.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 866) afirma:

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.

⁶ 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.

No ano seguinte à Constituição, em 1989, Martins (2012), afirma que a Lei 7.855 revogou da Consolidação das Leis do Trabalho, dispositivos que vedavam o trabalho noturno da mulher em qualquer local, garantindo o adicional noturno. Revogou ainda artigos que proibiam que a mulher trabalhasse em locais insalubres e em atividades perigosas. A Lei 7.855 procurou adequar a CLT à diretriz antidiscriminatória da Constituição de 1988.

Em 1995, foi criada a Lei nº 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, uma vez que, proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização para efeitos admissionais ou de permanência na relação de trabalho.

A Lei 9.029/95, de acordo com Maurício Godinho 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, e o empregador fica sujeito a multa e vedação à obtenção de empréstimo ou financiamento.

Em contrapartida, Sérgio Pinto Martins (2007, p. 596), 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.

Em 1999, a Lei nº 9.799 introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho 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 (2015, p. 868) 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.

O Código Civil de 2002, afastou as discriminações contidas no antigo Código, 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

A Consolidação das Leis do Trabalho surgiu como uma necessidade constitucional e social, após a criação da Justiça do Trabalho, sendo estabelecida por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), ela unificou a legislação trabalhista brasileira existente e inseriu, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. A Consolidação das Leis do Trabalho tem como objetivo primordial a regulamentação das relações de trabalho, individuais ou coletivas. Assevera Delgado (2019, p. 1.628):

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*.

De acordo com publicação do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região⁷ (2013):

⁷ TRT-24ª Região – Mato Grosso do Sul - Sediado à Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208, Campo Grande, MS – CEP: 79031-908.

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.

Os embates sobre os direitos dos trabalhadores e os consequentes conflitos decorrentes dessa situação, tiveram início há muitos anos. Em breves linhas, de acordo com Barros (2016), em consequência da Revolução Industrial, houve o fomento do processo de mecanização dos sistemas de produção, o que desencadeou inúmeros movimentos em defesa de direitos dos trabalhadores, ao passo que, a industrialização era capaz de substituir grande parte do trabalho do homem, ocasionando uma onda de desempregos.

Nesse contexto, Barros (2016) alude que houve o fim da exploração da mão de obra gratuita e o início das contratações dos empregados, no entanto, com novas formas de exploração do trabalho, como os ambientes impróprios dedicados ao labor, as condições precárias, os salários irrisórios, a crescente exploração de crianças e de mulheres que se submetiam a jornadas de trabalho exaustivas, a condições inferiores, e ainda assim eram menos remuneradas que os homens. No que diz respeito ao trabalho das mulheres, conhecidas por meias-forças, essas eram discriminadas e inferiorizadas no ambiente de trabalho, mas se sujeitavam a essas situações exclusivamente para garantirem o emprego.

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

Após o surgimento de leis esparsas de proteção ao trabalhador, foi criada a Justiça do Trabalho, posteriormente houve a criação do Ministério do Trabalho, e, finalmente, ocorreu a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que unificou a legislação trabalhista vigente e inseriu de maneira definitiva os direitos trabalhistas na legislação brasileira. A CLT, com o decorrer do tempo, foi sendo alterada conforme a evolução da sociedade e também de acordo com o contexto constitucional brasileiro. Entende Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 43):

A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados³ sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.

A Constituição Cidadã de 1988, que hoje vigora, 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 de direitos.

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 Consolidação dispôs em seu terceiro capítulo, 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 (2019, p. 1051):

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.

Em seu primeiro artigo, o capítulo emerge 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 Consolidação (1943), 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, nesse sentido assegura Leite (2019, p. 75), que “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 fora 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. Ratifica Delgado (2019, p. 1.118):

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.

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. 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.

O artigo 390, da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe:

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

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.

5 - O MERCADO DE TRABALHO DA MULHER NA ATUALIDADE

É imprescindível mencionar, neste momento, que muito se evoluiu no que diz respeito ao desenvolvimento do mercado de trabalho e à inserção da mulher no ambiente laboral. Principalmente nas últimas décadas, as mulheres passaram a participar com maior presença, do mercado brasileiro e a conquistar paulatinamente, seu espaço. No entanto, ainda persistem, até os dias atuais, obstáculos que dificultam o progresso da mulher e impossibilitam que ela alcance o mesmo patamar que os homens, no âmbito trabalhista.

5.1 - Alterações trazidas pela Lei 13.467/17 com relação ao trabalho da mulher

Desde sua criação, a Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), preconizou pela proteção integral à saúde da mulher, a fim de preservar não só a sua saúde, mas também a vida do bebê, nos casos de gestação, no que tange, por exemplo, as proibições elencadas no texto da CLT, relacionadas ao trabalho insalubre para grávidas e lactantes, uma vez que a

exposição da mulher a determinadas substâncias interfere na sua saúde e no desenvolvimento do nascituro.

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.

No entanto, em 2016, teve início a Reforma Trabalhista, inicialmente era um Projeto de Lei de nº 6.787/2016, que segundo Leite (2019), alteraria tão somente sete artigos da CLT. Ocorre que, o referido Projeto de Lei foi substancialmente, e, antidemocraticamente, ampliado, acrescentando e modificando pelo menos noventa e sete artigos da CLT. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 44):

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.

Nesse contexto, em 13 de julho de 2017, foi aprovada a Lei nº 13.467, que entrou em vigor em 11 de dezembro do mesmo ano, e, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 76), “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:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Esse artigo não possuía entendimento uníssono na legislação brasileira, no entanto o Tribunal Superior do Trabalho⁸ reconheceu a compatibilidade com a ordem constitucional de 1988. Em 2014 o Supremo Tribunal Federal 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 (2019, p. 871) aponta:

⁸ 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.

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.

Dessa forma ficou entendido que 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, o que de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 872) “representa inegável retrocesso social e inegável discriminação de gênero do legislador em desfavor da mulher empregada”. A Reforma Trabalhista, 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 ou mínimo de insalubridade, estaria o afastamento condicionado a apresentação de atestado médico, recomendando a licença.

Em 2019, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5938), que declarou a inconstitucionalidade dos 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 foram alegadas questões sociais, a proteção da maternidade, a vulnerabilidade da mulher durante a gestação e também o retrocesso social. A ADI 5938 foi julgada procedente por maioria de votos, e, o único a divergir, ministro Marco Aurélio, fundamentou seu voto argumentando 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 da ADI 5938, referente as 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 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.

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 (2019, p. 1060), infere:

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.

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe bastante polêmica ao cenário jurídico brasileiro, uma vez que esta não é uma lei pacífica no ordenamento, principalmente na seara trabalhista. É um tema que ainda será bastante analisado e discutido.

Nesse sentido, Lutiana Nacur Lorentz (ROCHA, 2017, p. 448) afirma “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.” Lutiana afirma ser a referida lei, refratária às normas de segurança do trabalhador, principalmente por ser bastante permissiva.

No mesmo sentido, Jéssica Lourenço Barbosa da Silva (2019) pontua 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”. Entende da mesma maneira Luana Aparecida Gomes de França (2019):

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.

A presente lei fez grandes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, e, pode-se dizer que foi a desconstrução da carga valorativa dos direitos trabalhistas, em razão de existirem em seu bojo, dispositivos que contrariam princípios do Direito do Trabalho e suprimem direitos de todos os trabalhadores, incluindo as mulheres.

5.2 - Da dupla jornada de trabalho da mulher

À mulher, exclusivamente, no início da civilização, foi dado o encargo dos cuidados do lar, dos filhos e do marido. Nesse sentido, a mulher deveria ser em primeiro lugar, essencialmente dedicada ao lar e à harmonia da família. A mãe era responsável por seus filhos, no entanto, o poder familiar⁹ para ela era de forma subsidiária ao marido.

À mulher casada, foi dada a competência de cuidar da residência e da família, mas, para a eficácia e validade dos atos referentes à sua própria vida civil, necessitava da autorização do marido. Nesse período o homem foi colocado como provedor da família, e sua figura exaltada como superior à mulher. Moura e Araújo (2004) afirmam que a figura masculina era entendida como superior à mulher e à criança, uma vez que essa diferença, inerente à natureza humana, o dotava de uma autoridade natural sobre a esposa e os filhos.

Com a evolução da sociedade, ocorreram discretas modificações nesse cenário, e houve também a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho. De acordo com Sergio Pinto Martins (2012, p. 615):

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

⁹ 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 atingem a maioridade.

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 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.

Atualmente, a mulher não se submete ao crivo ou autorização do marido para prática de atos de sua vida íntima ou civil, e, seu poder familiar não é mais subsidiário. No entanto, ainda são reservados à mulher, na desmedida maioria das vezes, os afazeres domésticos, de forma unilateral, garantido à ela a dupla jornada de trabalho, ou seja, as mulheres trabalham fora de casa, mas não se eximem das tarefas domésticas. Nesse ponto percebe-se que o patriarcado existente desde os primórdios não se extingue, mas é reformulado.

Nesse contexto, a socialização feminina, juntamente com questões relativas à infraestrutura, explicam parcialmente o lugar desvantajoso ocupado por mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, o entendimento de Heleieth Saffioti (1982, p. 130) permanece atual:

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.

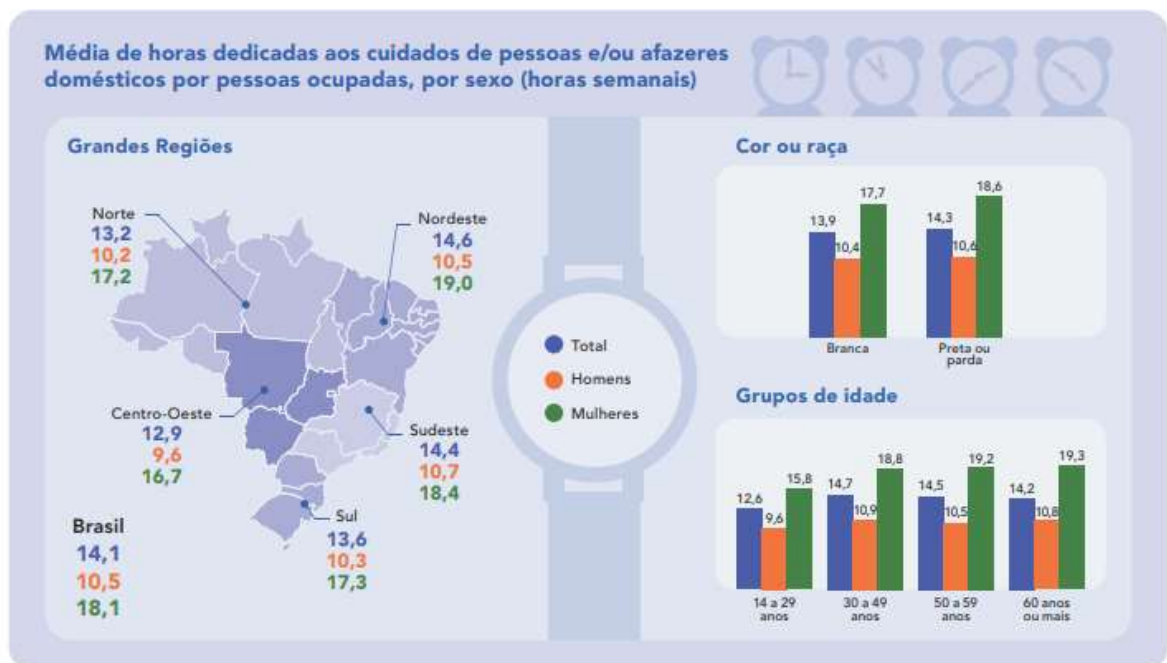
De acordo com o exposto, nos dias atuais, as mulheres desempenham pelo menos duas funções, a privada referente ao lar, e a pública compreendendo o trabalho fora do lar, pelo qual advém o sustento da família. Assim, a dupla jornada de trabalho acaba por prejudicar a mulher, uma vez que a torna menos produtiva em razão do cansaço, devido ao acúmulo de atividades das quais não pode se abster. Nesse sentido pode-se destacar a sobrecarga de trabalho das mulheres, no que se refere à dupla jornada de trabalho.

Segundo Rayanne Moraes, (2018), advogada atuante nas áreas de Direito Previdenciário e Direito de Família:

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.

O IBGE divulgou no informativo sobre Estatísticas de Gênero (2018), a média de horas, referente ao ano de 2016, dedicadas aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo, onde demonstra a superioridades das horas trabalhadas pelas mulheres com relação às horas trabalhadas pelos homens.

Gráfico 1 – Média de horas dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas ocupadas, por sexo (horas semanais)



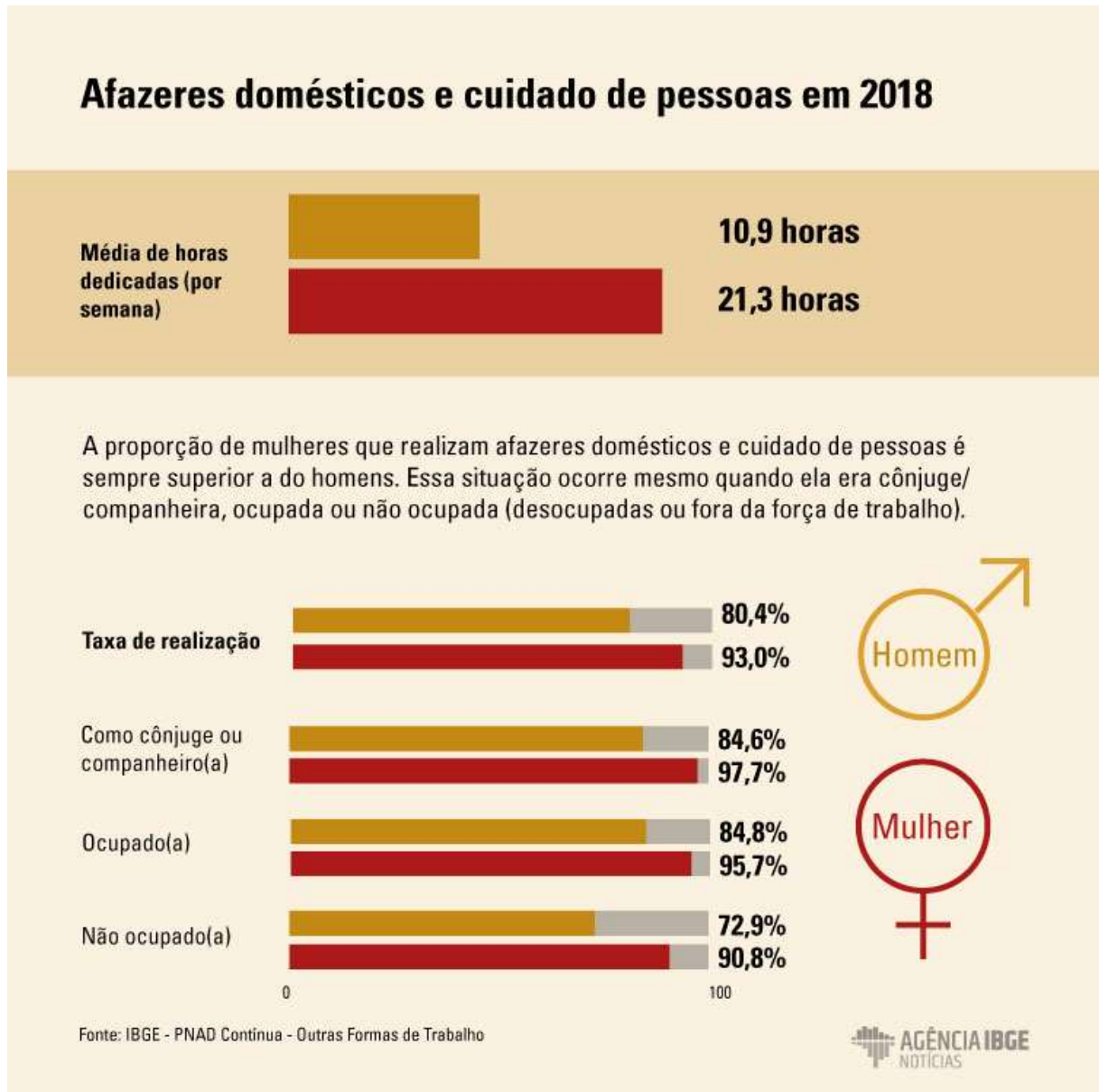
Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Fonte: IBGE (2018).

A Agência de Notícias do IBGE (2019), relata que, em 2018 as mulheres destinaram 21,3 horas, em média, por semana, aos afazeres domésticos e ao cuidado

de pessoas, o que equivale a quase o dobro do tempo que os homens dedicaram as mesmas tarefas, 10,9 horas.

Gráfico 2 – Afazeres domésticos e cuidado de pessoas em 2018



Fonte: IBGE (2019).

No Brasil, as desigualdades de gênero se expressam por meio de particularidades diversas. Constata-se, nesse contexto, que mesmo após grandes evoluções políticas e sociais, onde a divisão entre os tradicionais papéis masculino e feminino passou a ser questionada, as relações assimétricas de poder entre os gêneros ainda perseveram, estabelecendo uma ascensão desproporcional entre homens e mulheres com relação às oportunidades.

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 acrescenta-se ainda o trabalho não remunerado no âmbito doméstico.

De acordo com pesquisa do Boston Consulting Group (BCG), intitulada “*Lightening the Mental Load that Holds Women Back*” (2019):

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.

Dados do referido estudo, que entrevistou mais de 6.500 funcionários em quatorze países, em busca de informações sobre os responsáveis pelas tarefas domésticas comuns, mostrou que a dupla jornada afeta quase duas vezes mais as mulheres e ainda afirma:

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.

Um dos grandes obstáculos enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho é a sobrecarga mental, que advém da supracitada dupla jornada, cujos impactos são ainda difíceis de mensurar, tendo em vista um fator imprescindível, qual seja, o estresse acumulado pela soma de responsabilidades. Nesse contexto, apesar da notória incorporação das mulheres no mercado de trabalho, principalmente nos últimos anos, ainda é difícil a desvinculação do papel social a elas determinado, fazendo com que as chances de participar de forma equânime das oportunidades, seja distanciada, em virtude da sobrecarga física e mental.

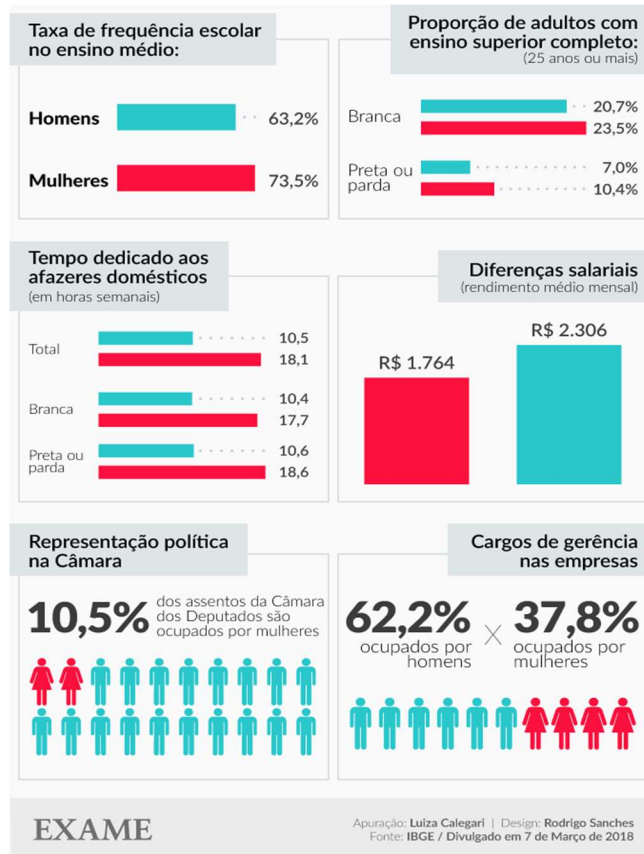
A dupla jornada de trabalho executada pelas mulheres, é um fator por si só limitador de possibilidades. Uma vez que o trabalho doméstico não remunerado exige tempo demais da mulher, dissemelhante do que acontece com relação ao homem, as

chances de ascensão profissional são restringidas, sendo um grande empecilho para que as mulheres elevem sua remuneração e seus cargos. Helena Hirata (2015, p. 6), em pesquisa que trata das desigualdades de gênero e da divisão sexual do trabalho afirma:

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).

A pesquisa do IBGE divulgada em março de 2018, com o título “A desigualdade de gênero no Brasil em 2016”, corrobora esse entendimento.

Gráfico 3 – A desigualdade de gênero no Brasil em 2016



Fonte: 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 carece de atenção, além de ações articuladas referentes as políticas públicas, uma 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 - Da análise salarial

Em concordância com o exposto, infere-se que a mulher ingressou no mercado de trabalho formal, principalmente com o advento da Revolução Industrial e das evoluções decorrentes dela. 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 (2011, p. 903) 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.

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 Barros (2011, p. 862):

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.

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.

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 na relações de trabalho, no artigo “Licença-Maternidade x Licença-Paternidade: uma Reflexão Acerca da Aplicação Iguatária” (2018):

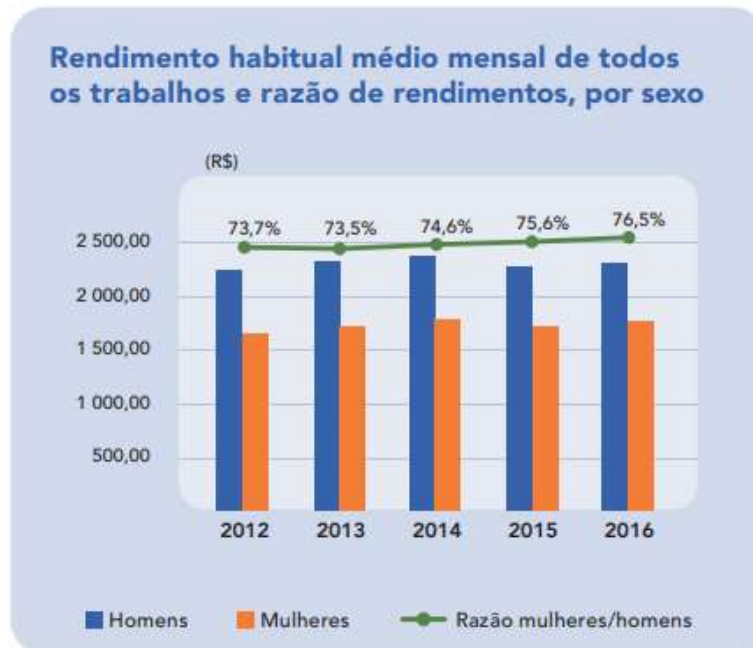
Deve, sem dúvida, ser um direito de qualquer pai poder estar com seu filho/filhos nos primeiros meses de vida para fortalecer os laços, tão necessários para a formação de um ser adulto completo e saudável, sem que haja comprometimento na renda familiar ou que sob sua cabeça parem dúvidas com relação 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.

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

O Estudo mostra que no ano mencionado, o gênero feminino recebeu o equivalente a 70% dos rendimentos masculinos. De acordo com Rafael Georges, 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.

Gráfico 4 – Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



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

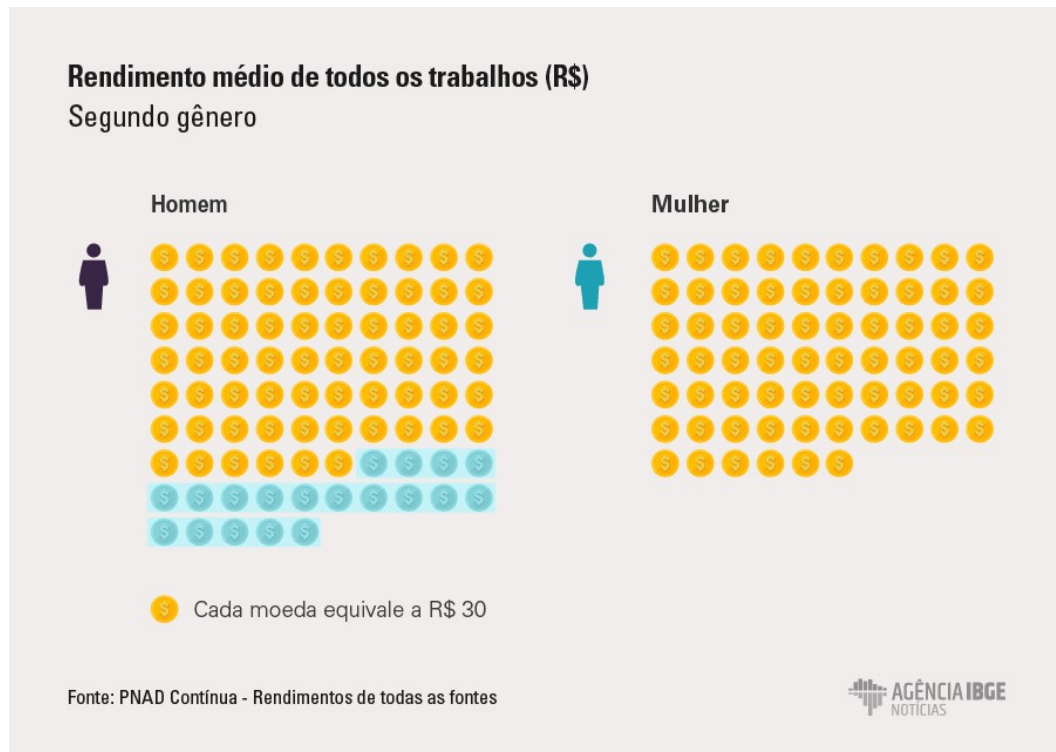
Fonte: IBGE (2018).

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.

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.

Gráfico 5 – Rendimento médio de todos os trabalhos



Fonte: IBGE (2020).

No entanto, as desigualdades vem aos poucos sendo extirpadas da sociedade e da legislação brasileira, um exemplo disso é o artigo 7º da Constituição Federal que proíbe a diferença de salários por sexo, cor, idade ou estado civil, e, na mesma linha, vigora o artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura o salário igual a todo trabalho de igual valor, sem distinção de sexo.

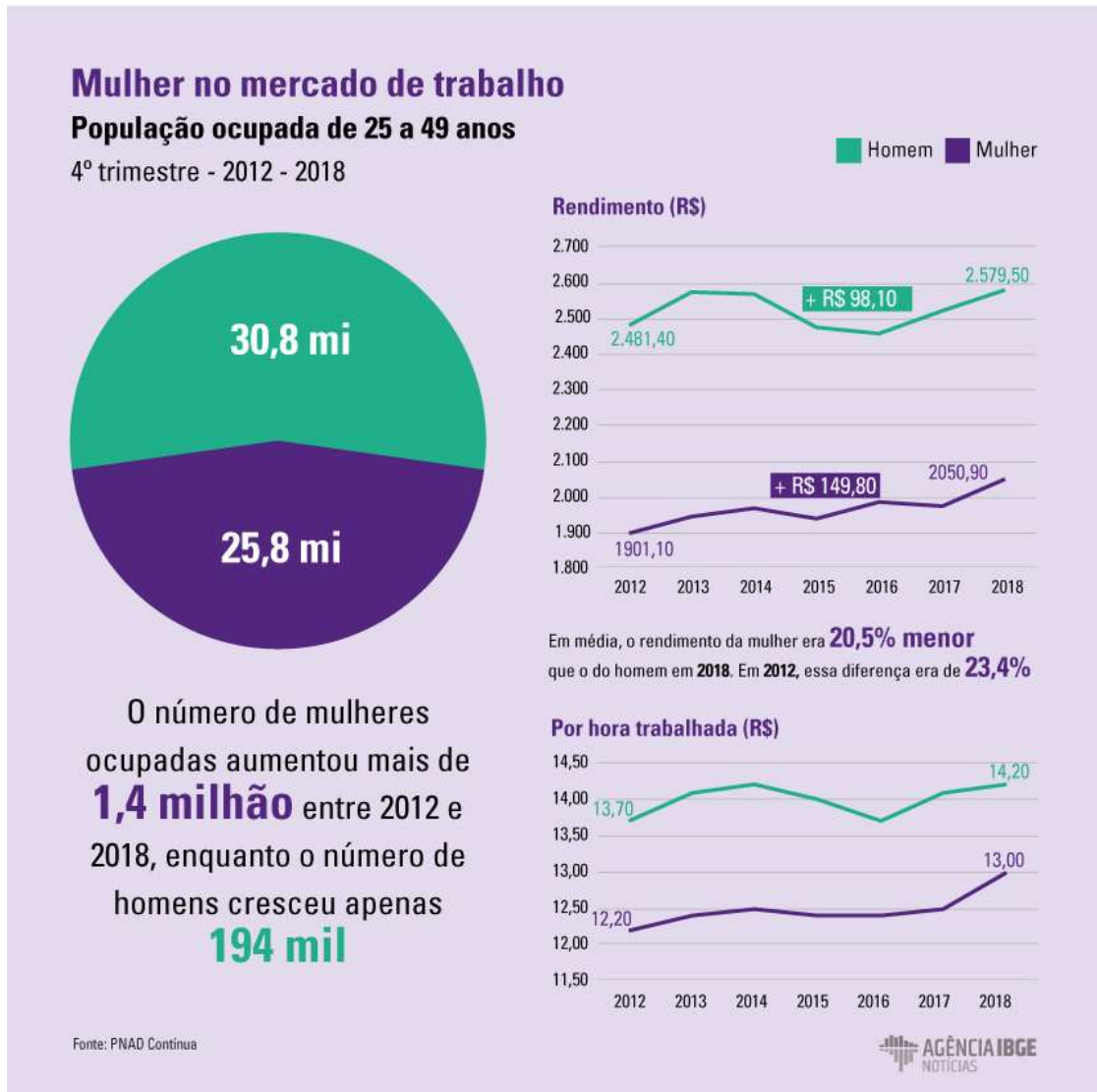
O Censo do IBGE de 2019, verifica que a diferença salarial entre homens e mulheres diminuiu de 2012 à 2018, mas as mulheres ainda recebem 20,5% menos que os homens. A analista da Coordenação de Trabalho e Rendimento do IBGE, Adriana Beringuy (2019) explica:

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.

No entanto, a analista salienta que a referida jornada não ilustra o que a mulher trabalha durante todo o seu dia, Adriana (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.

Gráfico 6 – Mulher no mercado de trabalho



Fonte: IBGE.

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 - Do assédio moral e sexual

O assédio moral, de acordo com cartilha do Senado Federal, intitulada “Assédio moral e sexual no trabalho” (2019), consiste na execução deliberada e habitual de comportamentos, gestos, palavras que expõem o empregado a situações constrangedoras e humilhantes, causando por consequência, ofensa à dignidade, integridade ou à personalidade do indivíduo.

O assédio sexual, de acordo com a cartilha do Senado, se refere a uma prática violenta e antiética que atinge principalmente meninas e mulheres, e caracteriza-se como meio de exercer controle e poder na relação de trabalho, ferindo assim a dignidade humana. O assédio sexual expõe o trabalhador, especialmente a mulher, a situações humilhantes e vexatórias durante o exercício da função. O objetivo dessa prática é a obtenção de vantagens sexuais. Nesse sentido afirma Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.467):

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).

Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual consistem em atribuir à vítima tarefas e ações incompatíveis ao cargo por ela exercida. A prática dessas condutas pode causar danos imensuráveis à psique e à imagem do indivíduo, provocando distúrbios de comportamento, trazendo como consequência disfunções físicas e psicológicas severas, causando prejuízos pessoais e familiares, além de prejuízos profissionais também, uma vez que pode também ocorrer a redução do rendimento do profissional, prejudicando o seu emprego.

As mulheres são mais suscetíveis a sofrerem com essas práticas, devido as suas condições físicas e biológicas, e também em razão do preconceito e da discriminação vivenciados por elas nas relações de trabalho. Alice Monteiro de Barros (2011, p. 746) afirma que “no Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas”.

Ambas as práticas são repugnantes, mas o assédio sexual se difere do assédio moral, sendo inclusive tipificado como crime no Código Penal brasileiro, uma vez que

o assediador tem por finalidade obter favores sexuais da vítima, aproveitando de suas prerrogativas profissionais. Assim, a tipificação do assédio sexual pode ser considerada mais ampla quando relacionada à relação de trabalho, visto que há previsão legal tratando como conduta criminosa a prática decorrente de chantagem.

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.

6 - A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E SEU CARÁTER PROTECIONISTA: INSERÇÃO OU 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 (2015, p. 674), 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.

Existem fatores que condicionam a discriminação da mulher, e nesse sentido, os autores Cristina Grobério Pazó e Matheus Santos Gomes de Souza (2019), entendem que é devido à existência de uma construção histórica e social de um discurso sexista que naturaliza a condição social feminina, questões que constituem esse discurso como os fatores que explicam o lugar social relativamente privilegiado do homem no mercado de trabalho. 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.

Após intensas lutas e muitos esforços em favor da melhoria da qualidade de vida e da igualdade de gênero, a mulher conseguiu que seus direitos fossem garantidos por lei. De acordo com Alice Monteiro de Barros (2016), com a evolução da sociedade e a inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente por volta do século XIX, com a incidência da Revolução Industrial, diante das lutas femininas por direitos trabalhistas, uma vez que, sua introdução no mercado de trabalho foi regida por abusos, explorações, condições precárias e salários inferiores aos dos homens, normas protetoras dos direitos das mulheres foram sendo criadas paulatinamente.

Com o passar do tempo, mais normas foram surgindo, em legislações internacionais e também no ordenamento jurídico brasileiro. As legislações que já existiam foram sendo atualizadas e se desenvolvendo de acordo com o progresso da sociedade. No Brasil, em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho, de importância extrema, que abrangeu todas as normas esparsas relacionadas ao Direito do Trabalho e acrescentou tantas outras, com a finalidade de regulamentar as relações de trabalho e, principalmente, proteger a parte mais vulnerável desse vínculo, qual seja, o empregado. Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 42) aduz:

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.

Posteriormente, em 1988, a Constituição Federal, recepcionou a Consolidação das Leis do Trabalho e estabeleceu mais normas e princípios garantidores de direitos dos trabalhadores. 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.

Essa proteção legislativa, fundada na condição biológica da mulher e no obsoleto conceito de sexo frágil, muitas vezes cria situações de disparidade. Deve-se considerar que normas inspiradas em uma suposta fragilidade, que restringem o direito de trabalhar não podem perseverar. De acordo com 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, ganham força entre os empregadores.

Alice Monteiro de Barros (2016, p. 706) afirma:

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.

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 (2015, p. 674), 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.

De igual forma entende Janaina Graça Correia et. al. (2014, p. 85):

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.

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.”

Fernando Pedroso (2014, p. 43) 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.

7 – 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>. Acesso em: 03 ago. 2020.
- 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: 06 ago. 2020.
- 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>. Acesso em 09 ago. 2020.
- 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>. Acesso em 10 ago. 2020.
- 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>. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1967. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em 11 ago. 2020.

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>. Acesso em: 15 ago. 2020.

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.htm>. Acesso em 15 ago 2020.

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>. Acesso em 10 set. 2020.

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>. Acesso em 10 set. 2020.

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>. Acesso em: 15 ago. 2020.

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. 2020.

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>. Acesso em 15 ago. 2020.

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>. Acesso em 10 set. 2020.

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>. Acesso em: 05 set. 2020.

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>. Acesso em: 15 ago. 2020.

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>. Acesso em: 10 ago. 2020.

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>. Acesso em: 30 ago. 2020.

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/l13467.htm>. Acesso em: 13 ago. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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>. Acesso em 12 set. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censos demográficos 1950-2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em 12 set. 2020.

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. 2020.

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>. Acesso em 13 set. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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>. Acesso em: 16 ago. 2020.

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>. Acesso em: 21 jul. 2020.

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.

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. 2020.

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. 2020.

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. 2020.

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>. Acesso em 18 set. 2020.

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. 2020.

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, Virginia Alves et al. **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 7. ed. Formiga: UNIFOR-MG, 2019.