



**FACULDADE DE INHUMAS
CURSO DE DIREITO**

LAYANNE SAMYLLE DA SILVA CUNHA

**RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES
SOCIOJURÍDICAS NO ÂMBITO DAS CONQUISTAS DA MULHER NO MERCADO
DE TRABALHO.**

**INHUMAS-GO
2019**

LAYANNE SAMYLLE DA SILVA CUNHA

**RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES
SOCIOJURÍDICAS NO ÂMBITO DAS CONQUISTAS DA MULHER NO MERCADO
DE TRABALHO.**

Trabalho final de conclusão de curso, apresentado no curso de Graduação em Direito da Faculdade de Inhumas – FacMais como requisito parcial à obtenção título de bacharel em Direito.

Orientador: Esp. Anadir Dias Correa Junior

**INHUMAS – GO
2019**

LAYANNE SAMYLLE DA SILVA CUNHA

**RETRATO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES
SOCIOJURÍDICAS NO ÂMBITO DAS CONQUISTAS DA MULHER NO MERCADO
DE TRABALHO.**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO (S) ALUNO (S)

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de graduação em direito da Faculdade de Inhumas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Direito. Orientador: Anadir Dias Correa Junior.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Anadir Dias Correa Junior - FacMais

(Orientador e Presidente)

Prof. _____ – FacMais

(Membro)

Prof. _____ – FacMais

(Membro)

Inhumas, XX de maio de 2019.

Resultado: _____

DEDICATORIA

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus que sempre direcionou a minha vida e quem tem feito maravilhas por mim e por abençoar a minha vida todos os dias, e dando força, sabedoria e paciência para concluir esse trabalho.

Dedico aos meus pais que são eles minha força diária, minha rocha que me sustenta, são eles que me dão força para superar a cada dia e ir a luta para vencer. Meus pais Ednaldo e Marlene esse momento é de vocês, pois vocês dois são meus maiores e melhores exemplos de ser humano, de dignidade, de humildade, como tenho orgulho em poder chamá-los de meus pais. Obrigado por toda dedicação, por cada noite não dormida por mim e por meus irmãos, sem vocês isso aqui nada seria possível. Vocês são os melhores pais do mundo, Amo vocês.

Aos meus irmãos Thalles Matheus e Gustavo Henrique que sempre está presente torcendo pela minha vitória, que me aguenta com meus estresses e mesmo assim me olham com aquele olhar cheio de amor e carinho todos os dias, os amo muito irmãos.

Não posso deixar de dedicar a toda minha família, avós, tios, primos, amigos, todos vocês que fazem parte da minha vida, vocês que acompanharam essa trajetória, aos que me amam incondicionalmente, meu muito obrigada.

Ao meu noivo Adonias Filho, que sempre está ao meu lado, cheio de carinho, paciência e companheirismo me dando força para nunca desistir e me mostrando o quanto sou capaz de conseguir meus objetivos. A você meu amor, muito obrigada por esta nessa caminhada ao meu lado, saiba que sem você não seria possível suportar tantas dificuldade se não houvesse seu apoio, eu te amo.

Ao meu amado Mestre, orientador Anadir Junior que aprendi a admirar, respeitar, ele que não mediu esforços para transmitir todo conhecimento necessário para a elaboração desse trabalho que foi feito da melhor forma. Obrigado você querido professor que esteve comigo nessa longa jornada de 5 anos, que se encerra, meu muito obrigada por tudo.

Não posso deixar aqui de dedicar esse trabalho para minhas melhores amigas que nesses 5 anos me deram suporte, apoio, estresses vividos juntas, muitas lutas, muitas conquistas, que sem vocês Maria Eloiza e Alexia Patricia nada disso estaria de finalizando. Amigas, essa conquista é nossa, obrigada por cada momento ao lado de vocês.

Quero aqui também, dedicar a toda família FacMais, que contribuiu pra tudo isso ser realidade, em especial a todos os professores que com sua particularidade cada um deixou em pouco de se e me ensinou muito nesses 5 anos, em especial a essas duas guerreiras, pois

isso as descreve perfeitamente, Lucia Ramos e Marcela Jayme, muito obrigada por serem grandes mulheres de garra e fibra.

Enfim, cada palavra aqui expressada é de pura emoção e orgulho em poder dedicar essa conquista a vocês, obrigada.

Mulheres De Atenas
 Mirem-se no exemplo daquelas mulheres de Atenas
 Vivem pros seus maridos, orgulho e raça de Atenas
 Quando amadas, se perfumam
 Se banham com leite, se arrumam
 Suas melenas
 Quando fustigadas não choram
 Se ajoelham, pedem, imploram
 Mais duras penas
 Cadenas
 Mirem-se no exemplo daquelas mulheres de Atenas
 Sofrem pros seus maridos, poder e força de Atenas
 Quando eles embarcam, soldados
 Elas tecem longos bordados
 Mil quarentenas
 E quando eles voltam sedentos
 Querem arrancar violentos
 Carícias plenas
 Obscenas
 Mirem-se no exemplo daquelas mulheres de Atenas
 Despem-se pros maridos, bravos guerreiros de Atenas
 Quando eles se entopem de vinho
 Costumam buscar o carinho
 De outras falenas
 Mas no fim da noite, aos pedaços
 Quase sempre voltam pros braços
 De suas pequenas
 Helenas
 Mirem-se no exemplo daquelas mulheres de Atenas
 Geram pros seus maridos os novos filhos de Atenas
 Elas não têm gosto ou vontade
 Nem defeito nem qualidade
 Têm medo apenas
 Não têm sonhos, só têm presságios
 O seu homem, mares, naufrágios
 Lindas sirenas
 Morenas
 Mirem-se no exemplo daquelas mulheres de Atenas
 Temem por seus maridos, heróis e amantes de Atenas
 As jovens viúvas marcadas
 E as gestantes abandonadas
 Não fazem cenas
 Vestem-se de negro, se encolhem
 Se conformam e se recolhem
 Às suas novenas
 Serenas
 Mirem-se no exemplo daquelas mulheres de Atenas
 Secam por seus maridos, orgulho e raça de Atenas
 Compositores: Chico Buarque / Augusto Boal.
 Álbum Meus Caros Amigos, de 1976.

-Chico Buarque

RESUMO

Estuda as desigualdades de gênero nas relações sociojurídicas no âmbito das conquistas da mulher no mercado de trabalho, identifica os principais estudos já existentes que se relacionam e complementam o tema das relações jurídicas que envolvam a conquista de direitos trabalhistas pelas mulheres, utilizada dados apresentados em relatório de pesquisa, apresenta a normativa internacional protetiva como amparo protetivo das mulheres no que se refere a direito do trabalho, apresenta as explicações doutrinárias acerca do princípio da igualdade na perspectiva do direito do trabalho.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Mulheres. Igualdade. Direito internacional. Direitos fundamentais. Direitos humanos.

ABSTRACT

It studies the gender inequalities in socio-juridical relations in the context of the achievements of women in the labor market, identifies the main existing studies that relate to and complement the topic of legal relations involving the conquest of labor rights by women, using data presented in a report of research, presents the international protective legislation as protective protection of women with regard to labor law, presents the doctrinal explanations about the principle of equality in the perspective of labor law.

Keywords: Labor law. Women. Equality. International right. Fundamental rights. Human rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. TRACEJO HISTÓRICO DO IDEAL FEMININO.	
1.1. A MULHER COMO CIDADÃ E DETENTORA DE DIREITOS POLÍTICOS E SOCIAIS	13
1.2. INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS DIFICULDADES EVIDENCIADAS EM JORNADA DUPLA.....	18
2. DIREITO DE IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	
2.1. .O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNEROS NO TRABALHO NA PERSCTIVA DA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	21
2.2 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NA CLT.....	24
2.3. NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALO DA MULHER.	29
3. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	
3.1. PRATICAS DISCRIMINÁTORIAS CONTRA A MULHER	32
3.2.AÇÕES AFIRMATIVAS NO AMBITO DO MERCADO DE TRABALHO.....	34
3.3.DE OCUPAÇÃO A OPÇÃO, A AUTONOMIA E O MERCADO DE TRABALHO DAS MULHERES.....	35
4. CONCLUSÃO.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

INTRODUÇÃO

A globalização compreende uma maior relevância na estruturação e formação de indivíduos sociais, ressaltando a autonomia singular de cada ser humano, seu reconhecimento valorativo face às dificuldades encontradas no seio de seus trabalhos, bem como o acesso direto aos bens de consumo e formação de uma identidade personalíssima (FONTOURA; GONZALEZ, 2009, p. 26). No entanto, persistem até os dias atuais, discriminações que estabelecem cerceamento de acesso aos meios produtivos, às condições de trabalho, e especialmente aos parâmetros de remuneração de cada trabalhador. Tais discriminações se voltam, em especial, aos negros e mulheres, os quais juntos somam a maior parcela de força de trabalho no Brasil, conforme dados da OIT (2010).

A temática busca inspiração para que sejam dissolutas em textos constitucionais, leis e precedentes, sendo analisada a luz da Constituição da República Federativa de 1988, e da Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que focaremos nas relações puras de trabalho e as dificuldades de gênero, as falácias em pleno século XXI, este trabalho tem por base pesquisa bibliográfica, e se dará por meio do método hipotético dedutivo suas razões de ser.

É notório que, aparentemente, face aos diversos discursos sociais e éticos, as desigualdades sociais estejam desaparecendo, em especial, diante das diversas conquistas de mulheres extraordinárias, porém a realidade não é bem essa. Tais desigualdades estão sendo naturalizadas, destacando a sutilidade de discursos de empresas e da própria sociedade que não vislumbram o real desastre de tais desequiparações salariais de gênero.

Deste modo, é de se destacar que o julgamento das desigualdades de gênero deve ter uma maior atenção, a fim de que sejam melhores compreendidas, ao passo que o sexo feminino vem ganhando maior visibilidade no campo do trabalho e conquistando espaço significativo em diversos seios do mercado de trabalho.

Ao escolher este tema sofri um intrínseco debate, primeiro ao fato de que um graduando em fase final presa por conteúdos novos, textos frescos, discussões que emergem do agora, noutra hemisfério como graduanda do curso de Direito me vi exatamente vivendo situações que impelem a discutir, expor e esquadrihar dificuldades que vivem mulheres em todos os ramos sociais e de trabalho.

A maior dificuldade neste projeto que aqui desenrolo não é somente de expor fatos e

debater direitos sem colocar meus sentimentos puros no papel, mesmo porque sendo mulher nasci com a força que todas as mulheres são obrigadas a ter, a força da resiliência. A maior dificuldade que terei é que mesmo explanando da melhor forma que compreendo explicar, haverá sentimentos que palavras não podem ressoar.

Ao retratar as desigualdades de gênero nas relações de trabalho buscaremos uma interpretação sistemática, histórica e legal, que se dará nosso embasamento. Dentro da teoria e da análise do conjunto de leis do ordenamento jurídico brasileiro abriremos um questionamento sobre a que passo está no projeto de evolução social de gênero no mercado de trabalho, possibilitando assim talvez aos que se interessarem um melhor entendimento futuro, de quem sofre as mazelas de nascer mulher numa sociedade predominantemente patriarcal desde os primórdios.

Opta-se aqui em discorrer de textos fundamentalmente contemporâneos, ademais falaremos de fatos históricos para o bom cumprimento da sistemática, nos apoiaremos em textos Constitucionais, CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e de casos concretos quando possível.

O foco desde intento é discutir a relação pura de gênero no mercado de trabalho, expondo em razões e fatos os motivos que nos trazem aos ideais que adquirimos nos anos desse novo mundo.

Destarte, é necessário ressaltar que as desigualdades de gênero podem ser evidenciadas e presenciadas durante o dia a dia da sociedade contemporânea, assim, enfrentar e reconhece-las é de suma importância tanto para homens quanto para mulheres, ao passo que a sobrevivência e funcionamento de diversas organizações, sejam elas públicas ou privadas, estão sujeitas ao estudo pormenorizado e delineado das pluralidades existentes de cada campo social, ressaltando a diversidade no trabalho, a qual deve ter uma maior exclusividade nas discussões sociais, e terá uma maior ênfase neste trabalho, que reconhece a necessidade de um maior estudo direcionado neste sentido, a fim de que tais desigualdades sejam evidenciadas de forma clara, e que, num futuro próximo, tais desigualdades sejam extintas.

Esse trabalho é dividido em três capítulos. O capítulo I tratará da revisão da literatura, com identificação dos principais estudos já existentes que se relacionam e complementam o tema; o capítulo II apresentará a metodologia aplicada para o estudo; o capítulo III refere-se a uma apresentação e análise dos dados utilizados, bem como serão listadas as referências bibliográficas.

Não obstante nem fugindo a temática, utilizaremos o início para justificar o fim, se é que no meio desse processo evolucionário pode-se chegar a um fim *in-fine*.

1. TRACEJO HISTÓRICO DO IDEAL FEMININO.

1.1. A MULHER COMO CIDADÃ E DETENTORA DE DIREITOS POLÍTICOS E SOCIAIS

A trajetória de busca das mulheres por direitos foi paulatina e gradual, fruto de lutas históricas travadas com o intento de conquistar direitos básicos. Explicando, saímos de um etapa histórica onde a mulher era vista como mero objeto, tutelada e sem direitos básicos, passando por fases de conquistas de direitos humanos e fundamentais paulatinamente, até o momento histórico atual onde buscamos o ideal concreto de igualdade de direitos e de efetividade de direitos.

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo 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. Com base nesses problemas é que começou a surgir uma legislação protecionista em favor da mulher. (MARTINS, 2012, p. 615)

Nesse sentido, busca-se o fim da discriminação de gênero, o fim da violência de gênero, a conquista de direitos ligados à saúde, à sexualidade e à reprodução, a conquista e expansão de direitos ligados à autonomia econômica, acesso ao mercado de trabalho e os seus decorrentes como renda/salário em condições igualitárias aos homens.

Isso porque, em tese as mulheres teriam em decorrência das lutas históricas mencionadas no primeiro parágrafo - aqui nos referimos a conquista da possibilidade do trabalho, educação, a possibilidade de exercer diferentes profissões, direitos políticos como votar e ser eleita -, todos esses direitos basilares, o que se questiona é a efetividade dos direitos positivados, e ainda sua aplicação prática.

Vivemos em uma sociedade em que as tradições sociais convergiram durante muito tempo para tornar homens e mulheres desiguais, o que privou as mulheres de exercerem determinadas profissões, de ter acesso à educação, entre outras escolhas que lhes foram negadas. Isso porque a tradição social foi ancorada na ideia muito criticada de que as mulheres devem se dedicar integralmente ao lar, ou a maternidade, ao cuidado como um todo, nunca sendo agente de suas escolhas, visto que eram enxergadas e tratadas como objetos cuja proteção, cuidado e manutenção se dariam por meio de algum homem que estivesse com sua “guarda” naquele momento.

No momento histórico atual, no contexto brasileiro no qual estamos interessados a Constituição Federal de 1988 inaugurou sob óticas distintas uma nova ordem de proteção a direitos, principalmente aqueles direitos que visam amparar grupos vulneráveis nos quais as mulheres estão inseridas.

Nesse contexto, a Carta Magna inaugura o rol de direitos individuais em espécie contemplando o direito geral a igualdade em suas duas concepções normativas, formal e material. Sendo que no inciso I do artigo 5º da Carta Constitucional está previsto especificamente o direito a igualdade entre homens e mulheres, o que cumpre ressaltar não impede a adoção de tratamentos diferenciados em razão de gênero, desde que pautados por critérios justos e razoáveis voltados a redução ou compensação de desigualdades.

A constituição também com vistas reduzir determinadas desigualdades impôs deveres de agir específicos tais como aquele presente no artigo 7º, inciso XX, cujo texto estipula dever do estado em proteger o mercado de trabalho da mulher.

Bem como a adoção de regras diferenciadas de aposentadoria baseadas inclusive em critérios diferenciados buscando a compensação de desigualdades, relacionadas a carga de trabalho dispendida pelas mulheres.

Amparados ainda nessa ótica Constitucional de Igualdade, na política, onde parece persistir uma certa resistência a integração de mulheres em cargos representativos, diversas iniciativas de apoio à candidatura de mulheres foram criadas nos últimos anos. O que colabora para o crescimento da representatividade feminina na política.

Inovação importante, foi a estabelecida pela Lei nº 12.034, chamada de primeira minirreforma eleitoral, que aprovada em 2009, criou uma cota de 30% de candidaturas para mulheres. A norma obrigava que as candidaturas aos cargos proporcionais – deputado federal,

estadual ou distrital e vereador – fossem preenchidas com o mínimo de 30% e o máximo de 70% de cidadãos de cada sexo.

Sendo que nas Eleições Gerais de 2018, o Tribunal Superior Eleitoral, por meio da Resolução TSE nº 23.553/2017, estabeleceu que os partidos políticos destinassem ao financiamento de campanhas de suas candidatas no mínimo 30% do total de recursos do Fundo Partidário utilizado nas campanhas eleitorais. Dentre outros critérios que garantissem a representatividade políticas das mulheres, tais como a criação e manutenção de programas de participação políticas das mulheres.

Somente em 1932 foi sancionado o Decreto nº. 21.076 (CÓDIGO ELEITORAL), pelo presidente Getúlio Vargas em 24 de fevereiro de 1932, destacando em seu artigo segundo que: “É eleitor o cidadão maior de 21 aos, sem distinção de sexo, alistado na forma desse código”.

Deste modo, surgiu a partir daí uma abertura para participação direta de todas as mulheres maiores de 21 anos, ressaltando uma grande vitória para as sufragistas da época.

Em 2014, conforme dados do TSE (Tribunal Superior Eleitoral), cerca de 52,11% do eleitorado brasileiro era formado por mulheres, no entanto, em contramão a tal afirmação, a participação feminina nas candidaturas das eleições do mesmo ano, não ultrapassava 31,06%, sendo que uma parte ainda menor fora eleita¹.

Neste sentido, é notório que a política adotada para inclusão das mulheres em 2002 (criação de cota mínima para participação de mulheres nas candidaturas), não teve efetividade, ao passo que a simples criação de cotas por si só não garante a participação das mulheres no seio político, ao passo que a visibilidade e apoio dos partidos são totalmente voltados para o sexo masculino, deste modo, uma minoria feminina é eleita. Porém, é inegável que a eleição da “presidenta” Dilma Rousseff ressaltou uma nova perspectiva política, veiculando novas oportunidades para diversas mulheres que pretendem registrarem suas candidaturas e disputarem eleições com o sexo oposto.

No Brasil a primeira norma que tratou sobre o trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 17/05/1932, nos ensinamentos de Sergio Martins:

¹ Disponível em: <www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2018/Marco/mulheres-representam-52-do-eleitorado-brasileiro> Acesso em: 21 de janeiro de 2019).

A primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o decreto nº21.417, de 17/05/1932. Tal mandamento legal proibia o trabalho da mulher a noite, das 22 as 5 h, vedando a remoção de pesos. Já se nota a proibição do trabalho em subterrâneos em locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Concedia a mulher dois descansos diários de meia hora cada um para a amamentação dos filho, durante os primeiros seis meses de vida daqueles. A primeira Constituição brasileira que versou sobre o tema foi a de 1934. Proibia a discriminação do trabalho da mulher quando a salários (art. 121, §1º,a). Vedava o trabalho em locais insalubres (art. 121, §1º,d). Garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência em favor da maternidade (art. 121, §1º, h) Previa os serviços de amparo à maternidade (art. 121, §3º). (MARTINS, 2012, p.617)

Destarte, deve-se ressaltar que a Constituição Federal de 1988 é considerada um marco na história do Brasil nos direitos sociais da mulher, conforme discorre Flávia Piovesan:

A Constituição Federal de 1988 simboliza o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no País. O texto constitucional demarca a ruptura com o regime autoritário militar instalado em 1964, refletindo o consenso democrático 'pós-ditadura'. Após vinte e um anos de regime autoritário, objetiva a Constituição resgatar o Estado de direito, a separação dos poderes, a federação, a democracia e os direitos fundamentais, à luz do princípio da dignidade humana. O valor da dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado democrático de direito (art. 1º, III da Constituição), impõe-se como núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação do sistema constitucional. (PIOVESAN, 2015, p.62)

Assim, a Constituição de 1988 representou não apenas conceitos de âmbito institucional, social ou político, foi além disso, trouxe consigo uma nova vertente normativa, fazendo surgir um rol taxativo de direitos e garantias fundamentais, que incluíam todos os cidadãos, direcionando uma maior proteção à mulher. Porém, o que quase ninguém sabe, é que foi o movimento feminista um dos atores principais para a mudança legislativa neste sentido, em especial com a criação da “Carta das mulheres brasileiras aos constituintes”, elaborada um pouco antes de 1988.

Neste sentido, Leila Linhares Barsted, destaca:

O movimento feminista brasileiro foi um ator fundamental nesse processo de mudança legislativa e social, denunciando desigualdades, propondo políticas públicas, atuando junto ao Poder Legislativo e, também, na interpretação da lei. Desde meados da década de 70, o movimento feminista brasileiro tem lutado em defesa da igualdade de direitos entre homens e mulheres, dos ideais de Direitos Humanos, defendendo a eliminação de todas as formas de discriminação, tanto nas leis como nas práticas sociais. De fato, a ação organizada do movimento de mulheres, no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988, ensejou a conquista de inúmeros novos direitos e obrigações correlatas do Estado, tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio à violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, etc. (BARSTED, 2001, p. 35).

Deste modo, é evidente a importância do movimento feminista na elaboração das normas constitucionais, em especial, na estruturação do art. 226 e seus parágrafos:

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento civil é gratuito a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio.

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Assim, é inegável que a busca e luta incessantes por direitos sociais e políticos de mulheres, trouxe consigo o abarcamento de direitos trabalhistas, ressaltando a interligação entre direitos constitucionais, o princípio da igualdade e as relações de trabalho.

1.2. INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS DIFICULDADES EVIDENCIADAS EM JORNADA DUPLA

Ressaltamos no tópico anterior a conquista histórica de Direitos das mulheres frutos de lutas históricas, que determinaram a implementação e posituação de direitos, dentre esses direitos a conquista a participação no mercado de trabalho. Desta feita, entendemos que a participação da mulher no mercado de trabalho também passou por um processo que merece ser melhor apresentado.

Diante disso dedicaremos o presente tópico a tentativa ainda que simplista de tentar resumir o processo e os acontecimentos relevantes que garantiram a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Inicialmente, cumpre ressaltar que a entrada da mulher no mercado de trabalho ocorreu devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial absorvendo de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias com o objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias, onde trazendo definitivamente, a mulher na produção (CARVALHO, 1991, p. 230). A partir desse ponto que a mulher teve efetivamente aberto o seu espaço na busca por empregos outros, o que ocorreu de forma lenta e gradual, o que justifica a os dados que serão apresentados a seguir.

Segundo dados do IBGE a proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial (até 30 horas semanais) é maior entre as mulheres (28,2%) do que entre os homens (14,1%). Isso pode estar relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, aos quais as mulheres trabalhadoras dedicam 73% mais horas do que os homens. Além disso, no Brasil, 62,2% 60,9% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens enquanto que apenas 37,8% 39,1% pelas mulheres, em 2016. A dimensão educacional também revela a grande desigualdade existente entre as mulheres,

segundo sua cor ou raça: 23,5% das mulheres brancas têm ensino superior completo, um percentual 2,3 vezes maior que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%) que concluíram esse nível de ensino².

Ainda segundo dados do IBGE as mulheres que trabalham dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados e/ou afazeres domésticos. As Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos, aceitam ocupações com carga horária reduzida. A proporção de ocupados trabalhando por tempo parcial (até 30 horas semanais) mostra um percentual mais elevado de mulheres (28,2%), quando comparado com os homens (14,1%). Nas regiões Norte e Nordeste, a proporção de mulheres passa de 36%.

Nesse tópico demonstrada as dificuldades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho, passaremos a análise e um outro processo que parece ser estrutural, dupla jornada das mulheres que trabalham fora e dentro de casa. Isso porque a dupla jornada coloca-se como um desafio a implementação do ideal de igualdade mencionado no primeiro tópico.

Ademais, verificasse que a mulher continuou a ser discriminada, apesar da positivação de direitos na Consolidação das Leis Trabalhistas e da previsão constitucional de tratamento igualitário.

A Consolidação das Leis Trabalhistas contém uma sessão de artigos, no Capítulo III, no Título III, “das normas especiais de tutela do trabalho”, que preveem casos de aplicação de multas em ocorrências onde a mulher seja discriminada por ser mulher, vejamos:

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado

²Relatório poderá ser acessado em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho> Acesso em 15/04/2019>

ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Percebe-se com isso a configuração de um direito do trabalho com um viés protetivo da mulher, justamente para garantia daquilo que foi elencado no primeiro tópico desse trabalho, a igualdade formal e material entre homens e mulheres. Com vistas a promover a igualdade de fato a previsão de constituição de multas em caso de descumprimento de direitos basilares vem a agir de modo imperativo, como uma sanção em caso de descumprimento, visto que o princípio da igualdade impõe o dever jurídico de tratamento desigual e de medidas efetivas para abordagens como a presente onde os indivíduos são essencialmente desiguais.

2. DIREITO DE IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

2.1. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNEROS NO TRABALHO NA PERSCTIVA DA CONSTITUIÇÃO DE 1988.

A Constituição Brasileira de 1988, como apresentado no primeiro capítulo, marca uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres, uma transformação social importante, fruto de um processo histórico de lutas por direitos que tomou corpo a partir da segunda metade do século XX e possui ainda hoje seus traços marcantes.

Tratou-se da superação de uma etapa onde a desigualdade entre homens e mulheres era legitimada até mesmo juridicamente. E em seu lugar instaura-se uma nova ordem jurídica na qual, a igualdade de direitos e deveres é tomada como premissa fundamental para o regime democrático e o estado de direito. Desaparece A figura do homem como ser central das relações sociais, e pauta-se a mulher como detentora de direitos e deveres em igualdade formal e material com os homens.

Essa transformação social, implicou na transformação também de valores e na construção de novos paradigmas, como salientado no capítulo anterior a busca por direitos das mulheres é fruto de um processo que parece ser muito maior do que a simples positivação em instrumentos normativos.

A positivação é fator importante na conquista de direitos, o que ocorre é que não queremos aqui resumir o direito e o fenômeno jurídico a positivação. Ainda existem demandas que nem conseguem sequer ocupar o espaço da discussão por direitos. A dominação masculina no mercado de trabalho, na política e nos demais ambientes de poder é um fato, decorrente de uma sociedade dividida e sedimentada em valores culturais masculinos.

Desta feita, busca-se a construção de um novo direito, de novas conquistas, isso porque as demandas só aumentam e a busca pela igualdade deve ser constante. Contudo, estamos em um período conturbado onde a falta de consciência sobre o que representam os avanços sociais e jurídicos em relação à mulher desvaloriza estas conquistas e, por isso, as põem em risco a busca pela igualdade formal e material aludida.

Não nos deteremos aqui a explanação sobre esse aspecto, porém nos atentaremos a questões constitucionais acerca do princípio constitucional de igualdade entre homens e mulheres, além de elencar a perspectiva iluminada pelos direitos humanos aqui tidos como direitos universais, porém com alguma positivação, assim apresentaremos a definição do princípio da igualdade presentes em convenções e tratados que tratam sobre direitos humanos, explicando seu conceito e sua abrangência.

Passaremos também pela anunciação de critérios diferenciados que tem por escopo a garantia de igualdade formal e material entre homens e mulheres, como, por exemplo, o direito das mulheres se aposentarem com cinco anos a menos de contribuição para a previdência social que os homens. Elencaremos também o fato de que persiste a diferença salarial entre homens e mulheres. E o fato que continua sendo responsabilidade da mulher o cuidado dos filhos, com todos os custos que isso representa, por fim abordaremos a necessidade de promover o trabalho da mulher, e a tarefa entregue ao sistema jurídico de contribuir para a transformação da realidade apontada.

A Constituição de 1988 contempla o direito geral à igualdade, sendo que o princípio da igualdade formal está expressamente previsto no art. 5º, caput, contido na expressão todos são iguais perante a lei.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

O princípio da igualdade material também é extraído do mesmo dispositivo, e pode ser enxergado na vedação de se violar o direito a igualdade, concepção que é reforçada por dispositivos que conferem ou exigem, tratamentos diferenciados como medida de justiça, que buscam efetivar a igualdade de fato.

Um exemplo desta afirmação é o artigo 3º, inciso III da Constituição Federal que elenca como objetivo da República Federativa do Brasil a redução das desigualdades sociais e regionais, bem como na determinação da promoção do bem de todos sem preconceitos, o que observa é a proteção de direitos específicos que visam garantir a igualdade.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Constituição também, ainda nesse aspecto de garantia da igualdade formal e material, isenta mulheres do serviço militar obrigatório em tempo de paz e exige, no tocante aos requisitos para a aposentadoria, cinco anos a menos de contribuição e de idade em relação aos homens. Vejamos:

Art. 143. O serviço militar é obrigatório nos termos da lei.

§ 1º Às Forças Armadas compete, na forma da lei, atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, após alistados, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar. (Regulamento)

§ 2º - As mulheres e os eclesiásticos ficam isentos do serviço militar obrigatório em tempo de paz, sujeitos, porém, a outros encargos que a lei lhes atribuir. (Grifo nosso)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

Ademais, existe ainda a previsão de direitos específicos de igualdade insertos no texto da Constituição Federal, deixando evidenciado que a igualdade entre homens e mulheres não impede a adoção de critérios diferenciados em razão de gênero, desde que pautados por critérios justos e razoáveis e voltados a compensação, redução, ou redução de desigualdades.

Em razão disso, com a intenção de promover a igualdade de fato, a Constituição impôs como um dever de agir do estado, a proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, previsto no artigo 7º, inciso XX “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

As Constituições anteriores não tratavam do tema proteção do mercado de trabalho da mulher. Na subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, na Comissão de Ordem Social ou na Comissão de Sistematização não constava dispositivo no sentido da proteção do mercado de trabalho da mulher. A redação final restou configurada no inciso XX, do art 7º da Lei Magna: “proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. A referida norma é programática, dependente de lei para sua regulamentação. Não tem, portando, eficácia imediata, mas limitada. Os incentivos deveriam ser estabelecidos na área tributária ou previdenciária, sendo determinados pela legislação ordinária. (MARTINS, 2012, p. 630)

Nesse sentido percebe-se a proteção conferida pela Constituição Federal ao mercado de trabalho da mulher, como um dever específico visando a inclusão e manutenção da mulher no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens, como uma colocação do princípio da igualdade material.

2.2 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NA CLT

A palavra “mulher” aparece 64 (sessenta e quatro) vezes na Consolidação das Leis do Trabalho, espalhadas pelos seus 922 (novecentos e vinte e dois) artigos. A Consolidação das Leis trabalhistas conferiu a destinação de um capítulo específico dedicado a proteção do trabalho da mulher, trata-se do capítulo III “Da proteção do trabalho da mulher”. Cumpre destacar que a reforma trabalhista instituída pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que

entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, complementada pela medida provisória 808/17 aprovada em 14 de novembro de 2017, inovou no quesito do direito do trabalho da mulher.

Nesse capítulo descreve-se a duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher, o trabalho noturno da mulher, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho, e a proteção conferida a maternidade. São dispositivos específicos que visam garantir a inclusão em igualdade (formal e material) de condições no mercado de trabalho.

As regras protetivas do trabalho da mulher previstas na CLT, como dito, visam a efetivação do princípio da igualdade formal e material, em vista disso, dispoendo inicialmente no art. 372 que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída na Consolidação das Leis do Trabalho.

Dentre as previsões legais, existe a determinação de normas básicas, tais como a determinação de que a duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior. Vejamos, conforme o entendimento doutrinário de Carla Teresa Martins Romar, elencado em seu livro:

A questão da igualdade entre homens e mulheres no trabalho deve ser tratada como uma questão de direitos humanos e como um requisito indispensável ao regime democrático. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece que “todos são iguais perante a lei”, sendo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (art. 5º, caput e I). **A previsão constitucional da igualdade entre homens e mulheres se aplica a diversos aspectos da relação de emprego, como, por exemplo, em relação à capacidade para trabalhar e celebrar contrato de trabalho, ao cumprimento de jornada de trabalho igual e ao recebimento do mesmo salário para trabalho de igual valor.** A mulher, como qualquer outro trabalhador, adquire capacidade para trabalhar e para celebrar contrato de trabalho aos 18 anos. A esse respeito, portanto, não mais vigora o art. 446 da CLT, que tratava da autorização do marido para a mulher casada poder trabalhar. Com o advento da Constituição Federal de 1988, a duração normal do trabalho, para qualquer trabalhador, é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de redução mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII). Também em relação ao salário pago para a mulher, não pode haver qualquer discriminação. Diante do disposto no art. 7º, XXX, da Constituição Federal, não se justifica diferença de salário entre o homem e a mulher. Com o advento da Lei n. 7.855/89, que revogou os arts. 379 e 380 da CLT, não há mais qualquer restrição para o trabalho noturno da mulher. O trabalho em condições insalubres e perigosas também passou a ser permitido às mulheres a partir da revogação do art. 387 da CLT, pela Lei n. 7.855/89. (ROMAR, 2018, p. 778) **(Grifo nosso)**

Ademais, ainda no capítulo da CLT dedicado a proteção do trabalho da mulher (capítulo III “Da proteção do trabalho da mulher”), tem-se a vedação de expressa de situações nas quais haveria uma mitigação dos direitos basilares das trabalhadoras, o situações constrangedoras que desencadeariam na divisão ainda mais escalonada do trabalho da mulher. Vejamos:

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

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

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

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

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

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

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

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

As demais especificações contidas na CLT, constituem proteções singulares em relação do trabalho da mulher, entre as quais as previsões de que o trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno; entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso; durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, dentre outras.

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Art. 388 - Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

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.

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

A CLT elenca ainda determinações específicas com relação a proteção a gravidez e a maternidade, Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez, não sendo permitidos em regulamentos de qualquer natureza ou em contratos de trabalho restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. A Constituição federal por sua vez conferiu a mulher gestante o direito a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. O art. 71-A da Lei n. 8.213/93 garante que a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de cento e vinte dias.

Coadunado com o texto positivado os tribunais superiores, visando a concretização do princípio da igualdade também buscam através de entendimentos a proteção efetiva do trabalho da mulher, por exemplo de acordo com a Súmula 244 do TST.

Súmula 244 do TST: “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”.

Referida súmula garante, ainda, a estabilidade provisória no emprego na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, inclusive contrato de experiência.

Cumpra mencionar ainda que as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho não podem ser objeto de acordo ou convenção coletiva que desencadeiem em redução ou supressão de direitos trabalhistas das trabalhadoras de acordo com o artigo 611-B, inciso XXX, da CLT.

2.3. NORMAS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

Algumas normas internacionais, estabelecem importantes preceitos relacionados a proteção da mulher no mercado de trabalho. No âmbito da OIT, a necessidade de proteção ao trabalho da mulher, se deu com a edição de recomendações específicas sobre o tema.

A convenção 3 da OIT ratificada pelo Brasil em 26/04/1934, não está mais em vigor, elencou disposições relativas ao emprego das mulheres antes e depois do parto, trazendo positivado a proteção à maternidade. A convenção 4 da OIT, ratificada pelo Brasil em 12/05/1937, que também não está mais em vigor, elencou disposições relativas ao trabalho noturno das mulheres. Ambas as convenções apesar de não mais vigorarem representam marcos importantes na normativa internacional de proteção ao mercado de trabalho das mulheres.

A Convenção n. 100 da OIT, ratificada pelo Brasil em 25/04/1957, disciplina o princípio da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina, por um trabalho de igual valor.

A Convenção n. 111 da OIT, também ratificada pelo Brasil em 26/11/1965, proíbe a discriminação no emprego ou profissão. Esta Convenção enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão, delimita o campo de incidência dos termos “emprego” e “profissão”, estabelece as obrigações dos Estados-membros e indica hipóteses que não serão consideradas discriminatórias.

Para os fins da Convenção n. 111 da OIT, discriminação significa distinção, exclusão ou preferência, com base em sexo que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, ou ainda qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento no emprego ou profissão.

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;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Segundo a Convenção, não são considerados como discriminatórios os atos de distinção, exclusão ou preferência, baseados em qualificações exigidas para um determinado emprego, bem como as medidas que afetem uma pessoa suspeita de envolvimento ou prática de atividades prejudiciais à segurança do Estado, desde que lhe seja garantido o direito de apelar para uma instância competente, segundo a prática nacional. Também não são consideradas discriminatórias as medidas especiais de proteção ou de assistência asseguradas em outros instrumentos normativos.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem também elenca regras de não discriminação por motivo de gênero, ao estabelecer a igualdade de condições entre homens e mulheres, sendo que estabelece ainda no artigo 23 princípios relativos ao trabalho, vejamos:

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

E a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 também elenca princípios básicos a serem seguidos. Vejamos:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Com base nisso, podemos observar uma rede de proteção ao mercado de trabalho da mulher, que sedimenta e dá importância a positividade em âmbito interno de normas de mesma natureza, preceitos relacionados a proteção da mulher no mercado de trabalho. Nesse sentido, as normas internacionais tanto as estabelecidas pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, como as contidas na Declaração Universal dos Direitos do Homem, visam através de suas normativas, promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a mercado trabalho digno, e em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

3. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

3.1. PRÁTICAS DISCRIMINÁTORIAS CONTRA A MULHER

A OIT dispõe sobre a não discriminação em matéria de salário na convenção 100/51, convenção concernente à Igualdade de Remuneração para a mão-de-obra Masculina e a mão-de-obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor, adotada pela Conferência em sua Trigésima Quarta Sessão, em Genebra, a 29 de junho 1951.

Nesse sentido, a promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação são alguns dos elementos fundamentais da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, de 1998, e da Agenda do Trabalho Decente da OIT.

Como já elencado a proteção constitucional em face da discriminação emana de diversos dispositivos da Constituição Federal. O capítulo dos direitos individuais é iniciado com a adoção expressa do princípio da igualdade no art. 5º, enunciado pela previsão de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

O texto constitucional “reforça o princípio com muitas outras normas sobre igualdade, ou buscando a igualização dos desiguais pela outorga de direitos sociais substanciais”. Algumas das previsões preveem a igualdade no seu sentido jurídico-formal, outras explicitam regras de igualdade material.

Nesse campo específico da discriminação contra a mulher, a Lei n. 9.029/95 foi um marco significativo, à medida que passou a prever a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência da mulher no emprego.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 vem proibir a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Vejamos:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Alice Monteiro de Barros, esclarece que:

A discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social. São fruto de uma inferioridade presumida, advinda, muitas vezes, de mitos e crenças, como também de outras considerações arbitrárias". A discriminação contra a mulher caracteriza-se, geralmente, pela diferença de remuneração existente em relação ao trabalho prestado por

homem, pelas maiores dificuldades enfrentadas pelas mulheres em promoções, principalmente quando se trata de cargos de hierarquia mais elevada, e também pela resistência que encontram em relação à gravidez e à qualidade de mães. (BARROS, 2016, p. 739)

A discriminação pressupõe um tratamento diferenciado desfavorável se comparado ao tratamento dispensado aos homens, e conforme dito advém de um inferioridade presumida. Sendo que as normas e princípios mencionados buscam mitigar, reduzir e impedir que tais discriminações se efetivem no mercado de trabalho.

O surgimento de um direito protetivo à mulher no mercado de trabalho foi então paulatino e gradual e percorreu um trajeto integrado por uma situação inicial em que a total desproteção, onde eram tratadas como bens jurídicos irrelevantes na sociedade, sob o ponto de vista da proteção e promoção, por uma situação intermediária em que sua inserção no horizonte de preocupação do Estado e da sociedade permaneceu restrita às situações em que as mulheres foram conquistando direitos no âmbito nacional e internacional, e finalmente, uma situação mais contemporânea em que o foco passa a ser a sua proteção no mercado de trabalho.

3.2 AÇÕES AFIRMATIVAS NO ÂMBITO DO MERCADO DE TRABALHO

As ações afirmativas são mecanismos utilizados pelo estado com vistas a promover a igualdade de fato reduzindo desigualdades latentes, e são formas legais de se assegurar a efetivação de direitos. Ações afirmativas são então medidas especiais e concretas cujo objetivo é assegurar o desenvolvimento ou a proteção de grupos determinados com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais (art. 2º, II, da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, da Organização das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil em 1968).

Na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal encontramos inúmeras consagrações expressas disso. Vejamos:

Não contraria – ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abranjam um número indeterminado de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares (ADI 4.364/SC, Rel. Min. Dias Toffoli (02/03/2011))

São portanto, programas legais adotados tanto no setor público como no setor privado, atribuindo no caso em apreço tratamento diferenciado a mulheres, temporário até que haja equilíbrio nas relações e oportunidades de trabalho, tornando efetiva o princípio da igualdade de tratamento.

São também medidas de cunho temporário, cuja implementação se dará para corrigir ou reduzir distorções, sendo assim, elas serão mantidas enquanto forem mantidos os fatos geradores de tais distorções. No caso específico do mercado de trabalho das mulheres, as ações visam a supressão das desigualdades de fato, capazes de restringir as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho.

A Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, modificou o art. 373 da CLT, admitindo a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres, em especial aquelas que afetem a formação profissional, o acesso a emprego e as condições ferias de trabalho da mulher. Mecanismos legais e legítimos para a redução de desigualdades.

3.3 DE OCUPAÇÃO A OPÇÃO, A AUTONOMIA E O MERCADO DE TRABALHO DAS MULHERES

Nesse tópico abordaremos questões relacionadas a autonomia do trabalho da mulher, utilizaremos para tanto a publicação do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM do ano de 2014, o Relatório é resultado da relevância dada pela Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR para o monitoramento sistemático de indicadores sociais sobre a situação das mulheres brasileiras.

Utilizaremos os indicadores disponibilizados no Relatório na tentativa de olhar para o objeto estudado de uma fonte que explanaria acerca da realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho. O Relatório demonstra com dados como se dá a estrutura do processo de desigualdade de gênero presente nas relações trabalhistas.

A análise sobre autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho contribui de forma significativa para a pesquisa vez que apresenta um maior número de indicadores com desagregações por situação de domicílio (áreas urbana e rural), “permitindo uma melhor apreensão da realidade das mulheres em meio rural; amplia o número de indicadores relativos ao uso do tempo; e, inclui informações sobre o acesso a creches por filhos/as de mulheres inseridas ou não no mercado de trabalho”. (RASEAM, 2014, p.3)

Nesse sentido com relação a autonomia econômica das mulheres com a inserção do mercado de trabalho o Relatório nos apresenta a seguinte estruturação:

A promoção da autonomia econômica das mulheres passa pela melhoria de sua inserção no mercado de trabalho e de seus rendimentos, e pela distribuição mais equitativa dos afazeres domésticos e das atividades de cuidado. Os indicadores reunidos no RASEAM 2014 mostram que permanecem muitos obstáculos para o alcance da plena autonomia econômica das mulheres brasileiras. (RASEAM, 2014, p. 16)

Com relação a taxa de mulheres em atividade no mercado de trabalho o relatório demonstra a existência de significativa desigualdade se compararmos a taxa entre homens e mulheres.

Em 2012, a taxa de atividade das mulheres de 16 a 59 anos era de 64,2%, bastante inferior à dos homens (86,2%). As desigualdades de raça ou cor também eram relevantes, fazendo com que as menores taxas fossem verificadas entre mulheres negras (62,2%) e as maiores entre homens brancos (86,5%). Nos últimos anos, houve uma significativa redução do desemprego, mas ainda permanecem as desigualdades por sexo, por região e por idade da taxa de desocupação: a taxa verificada entre as mulheres era quase 80% superior à masculina, com importantes disparidades regionais e por grupos de idade, sendo a população mais vulnerável a de jovens entre 16 e 24 anos. (RASEAM, 2014, p. 16)

Já em relação a quantidade de mulheres em empregos formais houve a constatação de diferenças estruturais com relação ao sexo e a cor dos indivíduos entrevistados.

A proporção de mulheres em trabalhos formais era pouco inferior à de homens; entretanto, havia significativas diferenças de acordo com a raça ou cor: somente 48,4% das mulheres negras estavam em trabalhos formais, frente a 64,6% dos homens brancos. (RASEAM, 2014, p. 17)

Com relação a sobrecarga de trabalho para as mulheres, nesse ponto observando a existência da realização de trabalhos domésticos, o Relatório elencou que:

A divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e de cuidado, dificulta seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional. Por isso, a disponibilidade de vagas em creches é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres. Como evidenciado no gráfico 3.1, em 2012, somente 20,3% das mulheres com filhas/os de 0 a 3 anos tinham todas/os as/os filhas/os em creche. Entretanto, há importantes disparidades regionais: essa proporção desagregada segundo as Grandes Regiões variava, em 2012, de 7,3% na Região Norte a 29% na Região Sul. (RASEAM, 2014, p. 18)

Através dos dados elencados no relatório é possível identificar os trabalhos domésticos, e a existência de filhos como fator determinante que separa demasiadamente as porcentagens em relação aos homens.

O acesso à creche é indispensável para que as mulheres com filhas/os pequenas/os possam exercer atividades remuneradas. Entre as mulheres com todas/os as/os filhas/os de 0 a 3 anos na creche, 72,9% estavam ocupadas, enquanto somente 42,6% daquelas sem nenhum/a filha/o na creche tinham ocupação. (RASEAM, 2014, p. 17)

Com relação ao trabalho doméstico o Relatório demonstra que apesar do trabalho doméstico ainda ser uma das principais ocupações das mulheres, que houve ainda uma drástica redução nos indicadores.

O trabalho doméstico remunerado tem passado por importantes e recentes transformações. Do ponto de vista legal e jurídico, a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 vem corrigir a desigualdade estrutural imposta ao segmento. Na mesma direção deste avanço institucional, a Instrução Normativa nº 110 do Ministério do Trabalho e Emprego, de 6 de agosto de 2014, dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico. Por outro lado, embora esta atividade continue sendo uma das principais ocupações entre as mulheres, há uma tendência de redução da proporção de mulheres empregadas no trabalho doméstico: somente entre 2011 e 2012, a proporção de mulheres ocupadas no trabalho doméstico passou de 15,5% para 14,7%. Há um claro recorte de gênero e de cor ou raça nesta ocupação: o trabalho doméstico remunerado é uma das ocupações em que são mais significativas as desigualdades que afetam as mulheres negras. Em 2012, de um total de mais de 6 milhões de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas no trabalho doméstico, mais de 92% eram mulheres. Além disso, de acordo com o gráfico 3.3, 63,4% delas eram negras. No que tange à escolaridade, elevada proporção das mulheres empregadas no trabalho doméstico (20,1%) tinha menos de quatro anos de estudo. (RASEAM, 2014, p. 17)

Observa-se também que as mulheres em situação de trabalho doméstico são aquelas que mais sofrem com a precariedade no ambiente laboral, bem como sendo aquelas que obtiveram os menores rendimentos.

As mulheres empregadas domésticas estão em situação mais precária que os homens na mesma ocupação, o que é evidenciado pelo alto grau de informalidade. Segundo o gráfico 3.4, somente 28,4% das mulheres que eram empregadas domésticas tinham carteira assinada. Em contraste, 50,2% dos homens na mesma ocupação a tinham, evidenciando um claro padrão de desigualdade. As empregadas domésticas negras percebiam, em 2012, 86% dos rendimentos médios das empregadas domésticas brancas: R\$ 546,15, frente a R\$ 637,305. Os homens, por sua vez, tinham rendimentos superiores aos das mulheres: R\$ 848,45, em oposição a R\$ 579,81 – as mulheres empregadas no trabalho doméstico percebiam, assim, 68% do rendimento médio dos homens com a mesma ocupação. Essa significativa diferença entre os rendimentos percebidos por homens e mulheres no trabalho doméstico está relacionada com os tipos de atividades realizadas – os homens são a grande maioria entre os jardineiros, caseiros, motoristas e as mulheres, entre as babás, faxineiras e cozinheiras. (RASEAM, 2014, p. 18)

Com relação ao trabalho da mulher rural, o relatório elenca dados importantes, tais como a desigualdade no trabalho remunerado, as trabalhadoras rurais estão entre os indicadores mais latentes de mulheres que não recebem remuneração alguma pelo labor.

Esta edição do RASEAM aprofunda o diagnóstico a respeito da autonomia econômica das mulheres rurais com novos indicadores. Em 2012, quase 3 milhões e 900 mil mulheres maiores de 16 anos estavam ocupadas em atividades agrícolas, o que correspondia a 9,8% das mulheres ocupadas. Entretanto, no setor agrícola, mais de dois terços delas (72,6%) se dedicavam ao trabalho para o próprio consumo ou a atividades não remuneradas; apenas 6% eram empregadas com carteira assinada e o mesmo percentual trabalhava informalmente; 15% declararam trabalhar por conta própria; e, menos de 1% se declarou ser empregadora. Entre as/os trabalhadoras/es não remuneradas/os, 61,5% eram mulheres. A desigualdade de acesso ao trabalho remunerado se reflete, entre outros indicadores, no tipo de cobertura previdenciária a que as mulheres rurais têm acesso. Assim, em 2012, apenas 7% das/os beneficiárias/os de aposentadoria por tempo de contribuição no meio rural eram mulheres. Por outro lado, há um maior número de mulheres rurais aposentadas por idade. (RASEAM, 2014, p. 19)

Com relação a divisão sexual e ao uso do tempo o relatório nos elenca a disparidade de horas trabalhadas, se compararmos homens e mulheres.

No que tange à divisão sexual do trabalho e ao uso do tempo, observa-se que a jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho principal (mais de 35 horas semanais) e aos afazeres domésticos (quase 21 horas semanais), era sempre superior à jornada total dos homens (quase 42 horas dedicadas ao trabalho principal e 10 horas aos afazeres domésticos), conforme detalha o gráfico 3.6. Além de receberem menor remuneração pelo trabalho realizado, as mulheres rurais eram as que dedicavam mais horas semanais à realização de afazeres domésticos (em torno de 26 horas), em comparação com as mulheres urbanas (20 horas). Há que se ressaltar, todavia, que os afazeres domésticos das mulheres rurais incluem frequentemente atividades produtivas, como cuidar da lavoura, do pomar, dos animais, entre outras atividades. Essa sobrecarga não era compartilhada com os homens rurais, que apresentavam índices praticamente iguais aos dos homens urbanos no que se referia ao tempo dedicado aos afazeres domésticos (cerca de 10 horas). Assim, tanto as mulheres rurais quanto as urbanas apresentam, na média, jornadas semanais totais mais longas que as dos homens, atingindo 55,9 horas semanais, respectivamente, contra 51,8 horas dos homens em média. (RASEAM, 2014, p. 19)

Os dados apresentados no Relatório, sintetizam para nós o esperado, a existência de disparidade de horas trabalhadas, mulheres frequentemente trabalham mais do que homens, recebem menos e possuem um ambiente laboral mais precário, o que demonstra que apesar das inovações e da positivação de direitos, a discriminação entre homens e mulheres, reflete negativamente na realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho. Por exemplo,

podemos observar nos dados apresentados no relatório que a diferença salarial entre homens e mulheres ainda é uma realidade do mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

A pesquisa objetivou explicar acerca do direito do trabalho da mulher, dedicando-se a uma análise pormenorizada deste ramo do direito.

Inicialmente propusemos no primeiro capítulo uma explicação ainda que simplificada da origem histórica dos direitos das mulheres, como conquistas fruto de lutas sociais, passando pela abordagem da origem da proteção trabalhista das mulheres no mercado de trabalho, com a positivação de textos legais, determinando a promulgação da Constituição Federal de 1988, como marco fundamental protetivo das mulheres no mercado de trabalho.

Nesse sentido analisamos os dispositivos constitucionais que eram concernentes a matéria, passando pelos dispositivos contidos na Consolidação das leis trabalhistas e analisando ainda os entendimentos jurisprudenciais relativos a temática.

Buscamos nos textos normativos elencar, inicialmente os direitos previstos, para posteriormente elencar as dificuldades existentes na busca pela igualdade formal e material entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Ao retratamos as desigualdades de gênero nas relações de trabalho compreendemos através da interpretação que a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é fruto de um processo histórico estrutural, nesse sentido, observamos ser a conquista de direitos das mulheres no mercado de trabalho paulatina e gradual e ainda em curso

Por fim compreender que, é necessário ressaltar que as desigualdades de gênero podem ser evidenciadas e presenciadas durante o dia a dia da sociedade contemporânea. E o reconhecimento de que a positivação de direitos ainda que crescente no ramo escolhido não consegue amparar objetivamente as mulheres no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho / Alice Monteiro de Barro – ed 10 – São Paulo: LTR 2016.

BARSTED, Leila Linhares. A Legislação civil sobre família no Brasil. In: As Mulheres e os Direitos Civis. Coletânea Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 1999.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

CARVALHO, J. Antero de. Direitos Trabalhistas da mulher. 27ª ed. São Paulo. Editora LTR. 1991

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP). Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. 1ª Impressão. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, março de 2015. 181p

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade? Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), p.21-26, 2009. Disponível em: Acesso em: 20 de março de 2019.

GESTÃO DE COMUNICAÇÃO TSE. Mulheres representam 52% do eleitorado brasileiro Disponível em: <www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2018/Marco/mulheres-representam-52-do-eleitorado-brasileiro> Acesso em: 21 de janeiro de 2019).

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho / Sergio Pinto Martins – 28 ed – São Paulo: Atlas 2012.

NOVELINO, Marcelo. Curso de Direito Constitucional / Marcelo Novelino – 11ed. ver. Ampl e atual. Salvador, editora JusPodvim, 2016.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. Brasília, 2010. Disponível em: 114. Acesso em: 16 de fevereiro de 2019.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL/PR. À proteção à mulher no ordenamento jurídico brasileiro. Curitiba, 2014.

PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. 8. ed. São Paulo: Saraiva 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho / Carla Teresa Martins Romar ; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®) 1. Direito do trabalho 2 . Direito do trabalho - Brasil I. Lenza, Pedro. II. Título. III.