

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC**  
**CURSO DE DIREITO**

Andréia Diehl Faleiro

**DISCRIMINAÇÃO À MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Santa Cruz do Sul  
2020

Andréia Diehl Faleiro

## **DISCRIMINAÇÃO À MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para a obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Suzéte da Silva Reis

Santa Cruz do Sul

2020

## RESUMO

O presente trabalho possui como foco a discriminação à mulher no mercado de trabalho e objetiva compreender os fatores que contribuem para a discriminação de gênero nas relações de trabalho. Historicamente a mulher vem sofrendo discriminação em razão de gênero, mesmo tendo contribuído tanto para o crescimento e desenvolvimento da sociedade. Diante disso, questiona-se: Quais são os fatores que levam a permanência da discriminação de gênero no mercado de trabalho? Para a realização da pesquisa o método utilizado será o dedutivo, partindo-se de uma análise histórica do trabalho da mulher, demonstrando como se deu sua evolução ao longo dos tempos. Após será abordado os direitos já garantidos sob a análise dos princípios constitucionais. Por fim, o trabalho irá buscar identificar a discriminação de gênero nas relações de trabalho e como isso pode afetar a mulher no exercício das suas funções. A técnica de pesquisa que será utilizada será a bibliográfica, buscando em livros, artigos, a abordagem sobre o tema e a forma que o assunto é visto por diferentes autores e pesquisadores. O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que as práticas discriminatórias oriundas de uma histórica cultura discriminatória ainda estão muito presentes nas relações de trabalho, causando muito sofrimento as mulheres.

Palavras-chave: Discriminação. Mercado de trabalho. Mulher.

## **ABSTRACT**

The present work focuses on discrimination against women in the labor market and aims to understand the factors that contribute to gender discrimination in labor relations. Historically, the women has been suffering discrimination on the basis of gender, even trying to contributed so much to the growth and development of society. Given this, the question is: What are the factors that lead to the permanence of gender discrimination in the labor market? For the accomplishment of the research the method used will be the deductive one, starting from a historical analysis of women's work, demonstrating how their evolution has occurred over time. Then, the rights already guaranteed will be addressed under the analysis of constitutional principles. Finally, the work will seek to identify gender discrimination in labor relations and how this can affect women in the exercise of their duties. The research technique that will be used will be the bibliographic, searching in books, articles, the approach on the subject and the way the subject is seen by different authors and researchers. The study of the theme in comment is of fundamental importance, since the discriminatory practices coming from a historical discriminatory culture are still very present in labor relations, causing much suffering to women.

Keywords: Discrimination. Labor market. Woman.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>05</b>
<b>2</b>	<b>ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER</b> .....	<b>08</b>
2.1	A participação da mulher no mercado de trabalho .....	08
2.2	As primeiras manifestações normativas .....	13
2.3	O histórico da legislação no Brasil.....	18
<b>3</b>	<b>PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>25</b>
3.1	Conceito de princípio e sua importância no ordenamento jurídico .....	25
3.2	Princípio da proteção .....	30
3.3	Princípio da igualdade frente às questões de gênero.....	34
3.4	Princípio da não-discriminação .....	38
<b>4</b>	<b>DISCRIMINAÇÃO DE GENERO NO AMBIENTE LABORAL</b> .....	<b>42</b>
4.1	A Discriminação e suas formas de apresentação .....	42
4.2	A Discriminação em números no mundo contemporâneo .....	48
4.3	Mecanismos de contenção e reversão da discriminação do trabalho da mulher .....	52
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>59</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo a mulher vem lutando por melhores condições na sociedade a fim de buscar conquistar um espaço no mercado de trabalho. É fato que as mulheres com sua força de trabalho contribuem significativamente para o crescimento da sociedade como um todo, porém seu trabalho foi sempre desvalorizado.

Desta forma a presente monografia terá por objetivo o estudo dos fatores que colaboram para discriminação à mulher no mercado de trabalho, demonstrando que embora comprovada sua valiosa participação para o desenvolvimento da sociedade, sempre foi tratada com desprezo, conseqüentemente teve que buscar e provar seu reconhecimento.

A discriminação de gênero está relacionada principalmente a fatores culturais, baseados em crenças, as quais detêm uma visão distorcida e ultrapassada em relação a mulher, a sociedade sustenta o estereótipo da mulher como o sexo frágil, imagem essa que prejudica muito a mulher no meio laboral.

Assim, diante de conceitos errôneos como esse é possível compreender que os fatores que contribuem para o tratamento desigual no meio laboral, estão enraizados na sociedade. A mulher historicamente vem sendo incumbida das atividades domésticas e conseqüentemente excluída de outras tantas, simplesmente fundadas na questão do gênero, causando inúmeros prejuízos e provocando disparidades nas relações de trabalho.

Logo, a questão que se busca responder com a presente pesquisa está ligada a esse histórico tratamento discriminatório que a mulher vem sofrendo em razão de gênero, mesmo tendo contribuído tanto para o crescimento e desenvolvimento da sociedade. Porque após longos anos lutando por igualdade, a mulher ainda encontra tantas dificuldades no mercado de trabalho, seja na ocupação a determinados cargos, na desigualdade salarial, no assedio sofrido, dentre tantos outros obstáculos que elas precisam enfrentar todos os dias. Desta forma, questiona-se: quais são os fatores que levam a permanência da discriminação de gênero no mercado de trabalho?

Para a concretização da pesquisa será utilizado o método dedutivo, partindo-se de uma análise histórica do trabalho da mulher, demonstrando como se deu sua evolução ao longo dos tempos, os direitos garantidos sob a análise dos princípios

constitucionais, assim como procurar identificar a discriminação de gênero nas relações de trabalho e como isso pode afetar a mulher no exercício das suas funções. A técnica de pesquisa que será utilizada será a pesquisa bibliográfica, buscando em livros, artigos, a abordagem sobre o tema e a forma que o assunto é visto por diferentes autores e pesquisadores da discriminação de gênero.

Dessa forma, no primeiro capítulo, será apresentado o histórico da mulher no mercado de trabalho, como se deu sua participação ao longo do tempo e demonstrado suas significativas contribuições para a evolução da sociedade. No decorrer será evidenciado que foi um período marcado por muitas lutas na busca de condições mais dignas de trabalho, pelas quais surgiram as primeiras normas de proteção, que foram fundamentais na busca de melhores condições de trabalho para as mulheres.

Por fim, será demonstrado como se deu toda essa evolução no Brasil e conseqüentemente como nosso ordenamento jurídico se comportou diante de toda essa evolução. Destaca-se que nossa legislação precisou acompanhar esses primeiros passos da mulher rumo ao mercado de trabalho, porque assim como nos demais países, foi um período acometido de total descaso, onde a mulher foi praticamente escravizada.

Após, no segundo capítulo, objetiva-se demonstrar alguns dos princípios gerais do Direito do Trabalho, analisando a importância da aplicabilidade de cada um na busca de eliminar qualquer forma de discriminação fundada no gênero nas relações de trabalho. Primeiramente foi destacado o princípio da proteção, como cerne do Direito do Trabalho e de fundamental importância na busca de proteger a mulher dos abusos que sofrera desde suas primeiras participações no mercado de trabalho, proteção esta que ainda hoje se faz necessária, buscando sempre impedir excessos contra as mulheres nas relações de trabalho.

No decorrer, o princípio da igualdade, expressamente previsto em nossa Constituição Federal o qual assegura à mulher o mesmo tratamento destinado ao homem, o que torna sua aplicabilidade fundamental para a inserção da mulher no mercado de trabalho, possibilitando a elas, as mesmas oportunidades que são dadas aos homens, seja no acesso a determinados cargos, seja no direito as mesmas remunerações. E por fim, destaca-se o princípio da não discriminação, imprescindível no combate a tratamentos desiguais fundados exclusivamente na

questão do gênero e importante instrumento na busca de possibilitar que as mulheres tenham condições justas de acesso e permanência nos seus empregos.

No terceiro capítulo, buscou-se identificar as formas e momentos em que práticas discriminatórias se apresentam nas relações de trabalho, desta forma apresentou-se a discriminação na sua forma direta, indireta e oculta, as quais podem vir a se apresentar no acesso ao emprego, no decorrer do contrato ou até mesmo no momento de sua dissolução.

No decorrer do capítulo foram pesquisados números da discriminação na atualidade e posteriormente apresentados gráficos dos últimos levantamentos feitos, onde se demonstra que há uma disparidade de gêneros em diversos segmentos das relações do trabalho, tais como, divisão sob a responsabilidade de atividades domésticas, disparidade de salários, acesso a determinados cargos, entre outros.

Ao final, após comprovada a grande incidência da discriminação de gênero nas relações de trabalho, buscou-se desmontar a importância do uso das ações afirmativas, através das políticas públicas no mercado de trabalho, na busca de minimizar as desigualdades entre homens e mulheres.

Assim, observa-se que o tema da discriminação de gênero nas relações de trabalho, é extremamente atual e que deve manter-se em plena discussão, visto que, são práticas que ainda estão muito presentes no nosso dia a dia e causam inúmeros prejuízos para as mulheres na busca do trabalho digno a que tem direito.



## 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER

Neste capítulo será abordada a evolução histórica do trabalho da mulher no decorrer do tempo, suas batalhas, assim como suas conquistas. Muitas foram as lutas enfrentadas para que fossem respeitadas e tivessem o direito ao trabalho digno. A mulher sempre contribuiu para a evolução da sociedade, contudo sempre foi pouco valorizada.

Ainda, no decorrer deste capítulo serão demonstradas as primeiras conquistas no âmbito jurídico, que foram de fundamental importância, uma vez que, proporcionaram maiores oportunidades de melhorias no ambiente de trabalho. Também será demonstrado como o ordenamento jurídico se comportou diante da necessidade de proteção a mulher trabalhadora.

Por fim, objetiva-se apresentar como se deu toda essa evolução no Brasil, como cada Constituição tratou sobre a proteção do trabalho da mulher em sua vigência, assim como as demais normas infraconstitucionais.

### 2.1 A participação da mulher no mercado de trabalho

A luta das mulheres por igualdade no mercado de trabalho atravessa séculos. A mulher sempre dividiu com o homem as tarefas necessárias para sua subsistência. Seu trabalho teve um papel valioso para a evolução da sociedade, porém, sempre teve que provar e buscar esse reconhecimento.

Seja na Agricultura, nos cuidados da casa e dos filhos, a mulher sempre trabalhou, embora não lhe era permitida uma profissão, nunca lhe faltou trabalho, embora sempre destinada aos trabalhos domésticos (ZANGRANDO, 2008).

Süssekind (2000, p. 959) destaca a importância da participação da mulher desde os tempos mais remotos, pois o homem sempre contou com a ajuda da mulher e

talvez, sendo a narração bíblica, tenha recebido a obrigação de trabalhar por causa da própria mulher. Companheira do homem nos momentos de alegria e tristeza, nas horas do descanso e de trabalho, era para os romanos *consortium omnis vitae* e para os germanos, segundo Tácito, *laborium periculatorunque socia*.

Na antiguidade, mesmo não lhe sendo permitido ter uma profissão, a mulher compartilhava com o homem os afazeres que lhes garantiam a sobrevivência, trabalhando no cultivo, na fabricação de utensílios, ou seja, nunca lhe faltava trabalho braçal. Durante esse período, em alguns povos, os afazeres das mulheres já se assemelhavam muito aos dos homens, pois chegaram a participar de guerras, auxiliavam na construção de suas residências e até mesmo na tomada de decisões que versavam sobre a guerra e a paz (BARROS, 2008; ZANGRANDO, 2008).

Na Grécia ainda durante esse período, as mulheres eram educadas com a finalidade de ter filhos, executavam somente trabalhos domésticos, sendo raras e desprezadas as que trabalhavam em qualquer outra atividade (SÜSSEKIND, 2000).

Já no Oriente a situação da mulher era ainda pior, uma vez que seu código trazia que a mulher deveria sempre estar submissa aos mandos de um homem, assim determinava: “uma mulher está sob a guarda de seu pai durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos na velhice, ela jamais deve conduzir-se à sua vontade” (ZANGRANDO, 2008, p. 1243).

Em algumas obras, os historiadores traziam que não havia relação de inferioridade entre homens e mulheres, o que não se confirmou com o passar dos tempos, pois, no decorrer dos anos ficou muito nítido o tratamento discriminatório a que eram submetidas, vistas como um mero objeto (BARROS, 1995).

A mulher era excluída do próprio Direito Romano, berço da cultura jurídica de muitos povos, pois este desprovia a mulher de capacidade jurídica, dando ao homem um poder absoluto e a mulher a educação para obedecer e servir (SÜSSEKIND, 2000).

Observa-se que a mulher na antiguidade não apresentava nenhuma importância para a sociedade, em várias circunstâncias foi possível constatar a superioridade atribuída ao homem pela própria família. A tradição era educar o homem para comandar e a mulher para servir, essa superioridade conferida ao homem, revelava a discriminação baseada no sexo.

Na idade média poucas foram às mudanças na condição das mulheres, suas principais atividades ainda eram a agricultura ou os afazeres domésticos, a mulher continuava aos mandos do marido e quando era permitida a trabalhar seria sempre

uma aprendiz dos mestres, nos conventos serviria os abades e no lar, seria sempre dominada pelo marido (SÜSSEKIND, 2000).

Nota-se que foi um período de total exclusão, pois para a sociedade da época as mulheres eram consideradas incapazes. As mulheres não possuíam discernimento necessário para funções com algum cargo de poder, restando-lhes as atividades domésticas e os cuidados com o marido e os filhos.

Na idade moderna poucas foram as mudanças, sendo que Zangrando (2008, p. 51) destaca que, mesmo com os

novos ideais que caracterizavam a Renascença, o trabalho ainda era visto com desprezo, especialmente pela nobreza, que mantinha o sistema de vassalagem, embora não tão rígido como antes. Acreditava-se que as pessoas “educadas” não deveriam prestar trabalho manual. Eles conseguiam satisfazer as necessidades deixando o ônus da produção dos bens para os “não educados”. Esse era um mal suportável, desde que a casta dos operários fosse mantida controlada, e sem acesso ao poder.

Algumas mudanças puderam ser vistas durante esse período, porém de uma forma muito tímida. Durante a evolução do sistema econômico a mulher começa a se libertar, recebe novas ocupações, começa a desempenhar novas atividades. A fabricação de tecidos e outros pequenos objetos começam a ser feitos por elas, que mais tarde serviram como troca, desta forma passaria a ajudar na manutenção e no sustento do lar (SÜSSEKIND, 2000).

As cidades que antes eram esperança de libertação de um sistema prisional agora já apresentavam novas oportunidades, garantias de empregos, os quais serviriam para uma melhoria nas condições de vida (ZANGRANDO, 2008).

É notável verificar que a mulher durante esse período começa uma fase de libertação, desprendendo-se de um sistema que a aprisionou por décadas, contudo mais adiante um processo de industrialização surgiria, o que iria modificar ainda mais sua participação na sociedade.

Nesse sentido, Süssekind (2000, p. 962) destaca que

o capitalismo aproveita esse fluxo da mão de obra para reduzir salários e aumentar as horas de trabalho. Ainda desorganizados, os trabalhadores masculinos não tem meios de reação e apenas podem, para não se submeter às imposições patronais, procurar outras profissões, abandonar os empregos, o que vinha justamente ao encontro dos desejos dos industriais que encontravam sempre braços novos, com as trabalhadoras e as crianças.

Então, foi no final do século XVIII que a evolução da mulher no sistema econômico foi se mostrando de forma mais expressiva, as condições tecnológicas começam a surgir, fazendo com que atividades fossem desenvolvidas com menos esforços físicos, tornando as atividades mais frágeis o que favorecia o acesso da mulher ao mercado de trabalho (CASSAR, 2010).

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem como destaque o momento em que as indústrias se fortaleciam. A Revolução Industrial trouxe consigo os efeitos do capitalismo, o empobrecimento das famílias fez com que a mão de obra feminina migrasse para as fabricas (NASCIMENTO, 2009).

Sem ter mais as atividades artesanais que antes lhes asseguravam o sustento, as mulheres viram-se obrigadas a começar migrar para as fábricas. Essa mão de obra feminina começa a despertar interesse das indústrias, devido ao baixo custo, uma vez que se submetiam a salários muito inferiores aos dos homens (MARTINS, 2001).

O processo de industrialização crescia de forma acelerada, no início do século XIX as máquinas começam a ser introduzidas nas fábricas, seu funcionamento não dependeria somente da força física, abrindo às portas das indústrias à mão de obra feminina e infantil (CASSAR, 2010).

Sobre a migração das mulheres para as fabricas, Barros (2010, p. 67), destaca que 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, não preparadas para reivindicar”.

Desta mesma forma, no

decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de maquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores ao dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em função 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 lhe 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 fez de gestação da mulher, ou de amamentação (MARTINS, 2001, p. 517).

Na Inglaterra e na França, também foi durante o período da revolução industrial que a mão de obra feminina foi introduzida nas fábricas, devido ao fato das mulheres aceitarem salários inferiores aos dos homens.

Mesmo com a preferência pela utilização da mão de obra feminina pelas indústrias, a mulher sempre foi pouco valorizada, a preferência pela utilização da mão de obra feminina estava fundada na obtenção de lucros, em razão do baixo custo de sua mão de obra. As indústrias da época buscavam o crescimento e para isso precisavam baratear a mão de obra, utilizando-se das mulheres e crianças. O processo de industrialização vivido pelo mundo europeu, no século XIX, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas meias-forças (BARROS, 2010).

Durante esse período de total abandono, as mulheres e crianças foram as que mais sofreram com toda essa exploração:

O trabalho das mulheres e menores foi bastante utilizado sem maiores precauções. Na Inglaterra, os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, fato muito comum nas atividades algodoeirais de Lancashire. Aliás, as próprias paróquias – unidade administrativa civil inglesa, subdivisão territorial do condado criada pelo denominada Lei dos Pobres – encarregavam-se, oficialmente, de organizar esse tráfico, de tal modo que os menores se tornaram fonte de riqueza nacional (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014, p. 30).

Com a revolução industrial, muitas oportunidades de trabalho surgiram, porém criou-se também um grave problema social. Zangrando (2008, p. 54) observa que, no momento em que

a Revolução Industrial chegou ao campo, com a introdução da maquinaria de cultivo e colheita, não criou novos empregos, mas sim extinguiu vários postos de trabalho, agora superados pela utilização das máquinas, isso levou os trabalhadores a migrarem para as cidades, em busca de trabalho.

Destacam-se ainda as indignas condições de trabalho em que eram submetidas, pois a

imposição de condições de trabalho pelo empregador, a excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes dos trabalhadores no desempenho de suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014, p. 30).

No decorrer do processo de desenvolvimento industrial, as mulheres foram submetidas a diversos riscos a sua saúde física e mental, devido ao excesso de trabalho e as más condições a que eram expostas. A liberdade dos empregadores

em fixar a jornada de trabalho fazia com que o trabalho se estendesse por muitas horas. Não existia nenhuma distinção entre atividades penosas ou não e tão pouco entre homens, mulheres e crianças (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014).

Diante do quadro que havia se formado, era fundamental que se buscasse soluções para resolver essas situações, objetivando então uma maior proteção, encontrou-se uma solução que residia na mudança drástica do sistema normativo que regulava as questões relacionadas as relações de trabalho, principalmente as voltadas a situações básicas, como salário, jornada de trabalho e as relacionadas ao trabalho da mulher e das crianças (ZANGRANDO, 2008).

Após demonstrada a participação da mulher durante todo esse período, denota-se que seu trabalho foi imprescindível para o crescimento e a evolução de toda a sociedade, porém, foi também um período de total abandono por parte do Estado.

## **2.2 As primeiras manifestações normativas**

Muitas eram as críticas ao sistema capitalista, e preocupante eram as questões sociais que surgiam com o passar dos tempos, e foram essas que determinaram as primeiras situações a serem tuteladas pelo direito do trabalho.

Os primeiros alvos do então nascente ramo jurídico especializado foram justamente as situações que anteriormente haviam, contribuído especialmente para o agigantamento da questão social, a saber: o trabalho de mulheres e menores, duração da jornada de trabalho, a segurança no trabalho, a criação de um sistema de seguro social, a regulamentação dos salários, as soluções dos conflitos do trabalho (ZANGRANDO, 2008, p. 59).

Por não haver naquela época nenhuma legislação vigente que reprimisse essa exploração, em vários países a situação se repetia. Na Alemanha as mulheres se submetiam a jornadas diárias de até 17 horas, sem nenhum descanso e muitas vezes eram submetidas a atividades que ultrapassavam sua força física, em locais sem nenhuma condição de higiene (SÜSSEKIND, 2000).

O governo inglês, em 1814, realizou um inquérito onde constatou que a jornada de suas trabalhadoras era de 16 horas diárias, com salários muito baixos e

que haviam crianças de 5 a 6 anos trabalhando em suas fabricas (SÜSSEKIND, 2000).

Muitos eram os obstáculos à regulamentação do trabalho, sendo que Zangrando (2008, p. 57) destaca que nas

primeiras etapas da Revolução Industrial, apenas uma fonte jurídica regulamentava o contrato de trabalho, além de pura vontade do empresário. Essa fonte era o conjunto de decisões e práticas adotadas anteriormente na empresa, quando muito, enfeixadas num regulamento de empresa. As condições de trabalho dependiam unicamente das determinações empresariais, e o contrato de trabalho nada mais fazia senão aderir o trabalhador a essas condições, além de conceder ao empresário um grande poder de alteração unilateral dessas condições trabalhistas.

Observa-se que a situação das mulheres nas indústrias foi se agravando com o passar dos tempos, as mulheres trabalhavam por muitas horas, com salários muito inferiores aos dos homens e sujeitavam-se a essas condições, pois temiam perder seus empregos, e o Estado omissivo, permitia toda essa exploração.

Neste sentido, Nascimento (1998, p. 368) destaca que, a partir da Revolução Industrial no século XVIII,

o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão-de-obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava a preferência pelo elemento feminino. O Estado não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação de jornada de trabalho, idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação, etc. O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando a mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e de índole doméstica. A indústria tirou do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.

Com base neste cenário, onde as mulheres eram vistas como uma mão de obra barata e inferior e para evitar sua exploração, começam a surgir normas de proteção em favor delas.

Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 42) denominam essas primeiras regulamentações como Legislação Industrial, em que “predomina o propósito de proteger o trabalho do menor e da mulher e o de limitar a duração da

jornada de trabalho. Assim a maior parte das leis dessa época destina-se a esses objetivos”.

As medidas de proteção são explicadas nas palavras de Sússekind (2000, p. 963) como a

ação decidida de alguns estadistas esclarecidos provocou medidas de proteção à mulher, mas a causa real dessa proteção foi mais a necessidade de impedir que, explorando sem limites o braço da mulher e da criança, as fábricas fossem suprimindo, tanto quanto possível, o braço masculino, provocando a existência de milhares de desempregados, que se tornavam um perigo social.

Foi na Europa que surgiram as primeiras legislações trabalhistas com a finalidade de proteger o trabalho da mulher. Na Inglaterra em 1842, foi proibido o trabalho da mulher em minas subterrâneas, em 1844 sua jornada de trabalho foi limitada a 12 horas de trabalho, sendo vedado em horário noturno, e em 1878, foi proibida sua contratação para trabalhos perigosos e insalubres. Na Alemanha, o Código Industrial de 1891, também afixou determinadas normas quanto ao trabalho da mulher (MARTINS, 2001).

A França por sua vez, tratou da proteção do trabalho da mulher em 1874 e em 1892, quando proibiu seu trabalho nos subterrâneos, limitou sua jornada de trabalho para 11 horas diárias e também proibindo o trabalho noturno das mulheres nas indústrias (ZANGRANDO, 2008).

Percebe-se que em diferentes países as normas que regulamentam o trabalho da mulher seguem aspectos de proteção, à maternidade, na defesa do salário e proibições relativas a duração de jornada diária e atividades prejudiciais (NASCIMENTO, 1998).

Conforme demonstrado, todos buscavam limitar os excessos, pois de nada adiantava as indústrias conceder as mulheres um trabalho se continuassem a explorá-las sem nenhum limite. Todas essas regulamentações tiveram sua importância no ordenamento jurídico, porém muitos autores em suas obras destacam o Tratado de Versalhes.

A preocupação em proteger a mulher, tornava-se mais relevante. Entretanto, a prova

de que a proteção ao trabalho da mulher já preocupava os homens públicos de todos os países está no Tratado de Versailles, parte XIII, onde



encontramos nos números VII e XIX, respectivamente, as seguintes recomendações; “A trabalho igual deve-se pagar salário igual, sem distinção de sexo do trabalhador” e “deve organizar, em cada Estado, serviços de inspeção que compreenda mulheres, a fim de assegurar a aplicação de leis e regulamentos para proteção dos trabalhadores” (SUSSEKIND, 2000, p. 964).

O Tratado de Versalhes é visto como uma das regulamentações mais significativas, dentre as normas de proteção, pois instituiu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, princípio esse inserido em diversas constituições, dentre elas a do Brasil (NASCIMENTO, 1998).

Foi através do referido Tratado, instituído em 1919 durante a Conferência da Paz, que deu-se origem a OIT (Organização Internacional do Trabalho) com o seguinte preâmbulo:

A sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações; a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países (NASCIMENTO, 1998, p. 367).

Leite (2018, p. 36) observa a importância da edição do Tratado de Versalhes em 1919,

para o direito do trabalho residiu na previsão de criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cabendo a este organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

Zangrando (2008, p. 328) enumera suas funções, dentre outras, destaca a padronização na aplicação de normas, como uma de suas características, observando que muitas destas recomendações estão ligadas diretamente ao trabalho e no combate a discriminação. São amplas as questões tratadas nas convenções, e estão relacionadas, “a liberdade de associação dos trabalhadores até a saúde, e empregabilidade, bem como o trabalho marítimo, o trabalho das mulheres e crianças”.

Desde sua origem, todas as convenções da OIT tinham como intuito promover a igualdade das condições de trabalho, de forma a diminuir as desigualdades existentes no mundo, igualar as práticas de como esse trabalho

será desempenhado e como ele deve ser remunerado, para promover a igualdade entre trabalhadores de diferentes países. As convenções de número 3 e 4, foram as primeiras que abordaram questões sobre a mulher trabalhadora (ZANGRANDO, 2008).

Muito se discutia sobre as recomendações destas convenções, em especial a convenção de número 4, que proibiu o trabalho noturno das mulheres nas indústrias. Todavia, Barros (1995, p. 97) refere que

outros autores e outros países consideram o trabalho noturno tão necessário às mulheres como benéfico, com base nas idéias de que a proibição pode reduzir a perspectivas de emprego e suas oportunidades de ganharem o mesmo salário que os colegas do sexo masculino.

De uma forma geral, três preocupações regem o direito internacional do trabalho, no tocante ao trabalho da mulher:

Proteção contra o trabalho em atividades penosas, devido a diferente capacidade física da mulher, especialmente quando em estado de gestação; a busca pelo tratamento isonômico com o homem, no que tange as condições gerais de trabalho e, especialmente, ao salário, a busca pela manutenção do mercado de trabalho da mulher, principalmente após a segunda metade do século XX (ZANGRANDO, 2008, p. 1245).

Várias foram às recomendações editadas pela OIT que versam sobre a proteção do trabalho da mulher. A Declaração Universal dos Direito do Homem, de 1948 que trazia regras proibitivas de discriminação por motivo de sexo e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 que determinava a igualdade de direitos entre homens e mulheres, foram as que mais se descaram (MARTINS, 2001).

Em 1979, a ONU aprovou uma importante Convenção que tratou sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, sendo que

a Carta das Nações Unidas já afirmava a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher. Por sua vez, a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagra o princípio da não-discriminação, proclamando que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que toda a pessoa pode invocar todos os direitos e liberdades proclamados nessa Declaração, sem distinção alguma, inclusive de sexo (ZANGRANDO, 2008, p. 1250).

Sobre os aspectos proibitivos, Barros (2010, p. 1141) comenta que a

legislação tutelar inserida em normas internacionais e transplantada para a legislação interna dos países mostrou-se necessária e útil em determinado momento histórico, diante da exploração de que eram vítimas as mulheres e em face de um proletariado pouco consciente. Em vista da evolução científica tecnológica, social e em fase das novas necessidades econômicas, as restrições legislativas referentes ao trabalho da mulher em determinados locais, horários e circunstâncias têm sido submetidas a uma avaliação, para aferir-se a sua verdadeira necessidade.

Muito se discutia quanto às restrições excessivas ao trabalho feminino estabelecido pela OIT, porém é indiscutível a sua influência na legislação trabalhista brasileira (BARROS, 2006). Vários eram os fundamentos apontados pela doutrina para justificar a intervenção do estado, como:

1) Fundamento fisiológico: a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; 2) Fundamento social: interessa à sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes dela sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais (NASCIMENTO, 2008, p. 1037).

Com o passar do tempo o direito promocional do trabalho da mulher começa a surgir, a mulher deixa de ser considerado um ser inferior, normas proibitivas começam a ser afastadas, tornando-a capaz para as mesmas oportunidades de trabalho que estavam disponíveis aos homens (NASCIMENTO, 2008).

Essa nova interpretação do direito, traz a ideia de que o direito do trabalho deveria dar as mulheres, as mesmas garantias de acesso ao mercado de trabalho que eram dadas aos homens, acabando com as proibições impostas pela lei.

### **2.3 O histórico da legislação no Brasil**

Durante muitos anos foi negada a mulher seus direitos básicos a cidadania, tiveram grandes dificuldades no decorrer da história. A violação dos seus direitos, marcou a história constitucional brasileira, que por muitos anos negou-lhes os seus direitos mais básicos, a desigualdade entre homens e mulheres se fez presente por muito tempo.

Esse momento inicial foi descrito por Zangrando (2008, p. 65) como

meramente exploratório, nada se pode dizer de concreto em relação ao trabalho. Vivia-se sob égide das Ordenações do Reino de Portugal, assentada sob tradições medievais. A repartição do território nas capitanias permitiu a lavoura extensiva, sob a forma do capitalismo mercantil, atraindo o trabalho servi e escravo.

Os primeiros atos constitucionais foram marcados pela total exclusão em relação ao trabalho feminino. A Constituição Republicana dos Estados Unidos do Brasil de 1824 silenciava não somente ao trabalho da mulher, assim como a todos os demais problemas sociais. Foi um período de total exclusão da figura feminina, não tinham direito ao voto e até mesmo o direito a escolaridade a elas era negado, restando a elas os afazeres domésticos (LUZ, 1984).

Com a Proclamação da República e a abolição da escravatura no Brasil, deu-se início a um período mais liberal, trazendo mudanças para o direito do trabalho, porém sem muito destaque, mas que acabaram por fortalecer o desenvolvimento da legislação (NASCIMENTO, 2008).

Em seguida a Constituição de 1891, também foi uma constituição liberal, baseada no individualismo político, não trataram em nenhum de seus capítulos os direitos sociais, nem aos direitos dos trabalhadores (BARROS, 2010).

Zangrando (2008) também destaca a total omissão quanto às questões sociais, visto que a constituição nem mesmo previa a capacidade para legislar sobre questões voltadas ao trabalho. As normas trabalhistas que sucediam na Europa não refletiam no Brasil.

Porém, mais adiante devido ao senso reivindicatório dos juristas da época, percebeu-se o desejo de trazer para o país as mesmas ideias que prosperaram em outros países, quanto a regulamentação do trabalho (ZANGRANDO, 2008).

Decorrente deste novo paradigma, no ano de 1932, através do Decreto n. 21.417-A, o Brasil acabou por ter a primeira norma que tratou exclusivamente do trabalho da mulher, o qual regulamentou o trabalho desta nos estabelecimentos industriais e comerciais. Fazia proibição do trabalho à noite, em lugares insalubres e perigosos; no período de quatro semanas antes e depois do parto e também conferia dois períodos de meia hora cada, para a amamentação dos filhos, durante os seis primeiros meses (MARTINS, 2001).

Sobre a restrição ao trabalho noturno, o Brasil, observando normas internacionais, vetou o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais, durante o período das 22 às 5 horas do dia seguinte, o decreto trazia

como regra, a proibição. Tais dispositivos mantiveram-se em vigor até o ano de 1989, quando a Lei 7855 revogou expressamente a vedação (BARROS, 2006).

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar os problemas econômicos e sociais, quando concedeu a mulher o direito ao voto e trouxe significativas mudanças na proteção da mulher no mercado de trabalho (MARTINS, 2007).

O texto constitucional trouxe de forma expressa a ideia de igualdade e o reconhecimento universal, significativos avanços em relação a proteção da mulher no mercado de trabalho, quando vedava a distinção salarial devido a gênero, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, também proibia o trabalho de mulheres menores de 18 anos em indústrias insalubres e os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino. Versava em seus artigos, a igualdade de todos perante a lei com caráter não discriminatório (MARTINS, 2001).

Barros (1997, p. 32) destaca que “[...] a libertação da mulher desse sistema que se arrasta através de séculos deve-se, sem a menor dúvida, ao cristianismo, e aos homens de pensamento”.

A Constituição de 1937 contemplou a igualdade trazida na constituição anterior, repetindo os direitos já assegurados na Constituição anterior, vedando a diferença salarial por motivo de sexo, o trabalho em locais insalubres, assegurava assistência médica à gestante, concedendo a ela um repouso, antes e após o parto (MARTINS, 2001).

Mais adiante, com a criação do Ministério do Trabalho, houve uma crescente entrada de normas jurídicas no campo do direito do trabalho. Muitos eram os decretos, leis e portarias que regulamentavam as relações de trabalhos, porém encontravam-se de forma esparsas, o que impedia a correta aplicação (ZANGRANDO, 2008).

Diante da necessidade de consolidar toda essa matéria, em 1º de maio de 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o intuito de reunir toda a legislação existente. Porém, fez bem mais do que isso: acabou por alterar e ampliar a legislação no Brasil, uma vez que reuniu toda a legislação em um só diploma (DELGADO, 2006).

Zangrando (2008, p. 65) conceitua a consolidação em sua obra da seguinte forma: “na ciência jurídica, consolidação (do latim *consolidatio*, unificar, solidificar),

é a reunião, em um só corpo, de modo sistematizado, de todas as leis e demais normas jurídicas referentes a uma determinada matéria”.

Leite (2018, p. 38) refere que a Consolidação das Leis do Trabalho “não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, natural ou intelectual. A CLT é equipara a lei federal.”

No mesmo sentido, Nascimento (1998, p. 946) observa que as

leis trabalhistas cresceram, de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha norma específica, critérios que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficavam fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

Na passagem acima, é capaz de perceber que a CLT surge como demonstração de preocupação em relação aos trabalhadores, pois uma vez instituída, reuniria todas as normas trabalhistas existentes, sejam elas, sobre o direito do trabalho, direito coletivo e o processo do trabalho.

A criação da CLT foi de suma importância para a Legislação Trabalhista. Desta forma faz-se necessário desmistificar o fato de que a Consolidação teria sido inspirada pela Carta del Lavoro, pois isso,

[...] além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento da evolução das leis brasileiras sobre o Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõe a Consolidação, apenas o V, relativo a organização sindical, correspondeu o sistema então vigente na Itália. Mas, nesse tópico, a Comissão nada mais fez do que transplantar para o seu projeto os Decretos-leis de 1939 a 1942, que reorganizaram o sistema sindical à luz da Constituição de 1937, então vigente, tendo por alvo a preparação das corporações cujos representantes integrariam o Conselho de Economia Nacional nela instituído (arts.57 e 58). O Título IV, refere-se ao contrato coletivo de trabalho, revelou as necessárias adaptações ao regime sindical adotado (SUSSEKIND, 2000, p. 64).

Gradativamente é possível constatar mudanças. A Constituição Federal de 1946, além de assegurar as garantias já existentes, reafirmou novamente à proibição de diferença salarial por motivo de sexo, a qual já preceituava na Constituição de 1934. Porém o texto constitucional trouxe novos direitos, como assistência aos desempregados, direito a greve e participação obrigatória no lucro das empresas, porém não trouxe nenhuma inovação em relação ao direito das mulheres (MARTINS, 2001).

Porém em 1962, com a lei 4.121, que instituiu o Estatuto da Mulher casada, houve um grande avanço para a libertação da mulher no país. O estatuto trouxe mais autonomia para a mulher, permitindo o livre acesso ao mercado de trabalho, desta forma tornou-se economicamente produtiva, conseqüentemente, mais participativa nas decisões familiares. O autor destaca como mérito da lei, a eliminação da incapacidade feminina, a qual revogou diversas normas discriminatórias (NASCIMENTO, 2008).

A Constituição de 1967 teve parte de seu texto alterado pela Emenda Constitucional nº 1 de 17 de outubro de 1969. Inovou ao proibir a diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo, proibia atividades em locais insalubres, assegurava o trabalho remunerado as gestantes, além de garantir a mulher o direito da aposentadoria após trinta anos de serviço (MARTINS, 2001).

Por fim, em 05 de outubro de 1988, foi aprovada a Constituição Federal que seria um marco na sua proteção. Foi a primeira a estabelecer plena igualdade entre homens e mulheres, coibindo qualquer tipo de discriminação.

O período que antecede a Constituição de 1988 foi ressaltado

o período autoritário iniciado com o Golpe de Estado de 1964, a Nação brasileira respirará novos ares de liberdade, cuja epítome se dará com a promulgação da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, a qual alçou o Direito do Trabalho brasileiro à categoria de garantias constitucionais, dando passo importantíssimo na consolidação das aspirações das categorias profissionais (ZANGRANDO, 2008, p. 68).

Zangrando (2008, p. 71), frisa em sua obra que a Constituição Federal de 1988 teve como ponto essencial, uma detalhada regulamentação dos direitos sociais, chegando “até mesmo à raias da inconveniência. A razão deste procedimento se encontra justamente no frágil período que permeou a transição de um Estado autoritário para um pretense Estado do Direito”.

Barroso (2008, p. 137-138) reforça a importância da Constituição pós ditadura, pois ela

é símbolo maior de uma história de sucesso: a transição de um Estado autoritário, intolerante e muitas vezes violento, para um Estado democrático de direito. Sob sua vigência, realizam-se cinco eleições presidenciais, por voto direto, secreto e universal, com debate público amplo, participação popular e alternância de partidos políticos no poder. Mais que tudo, a Constituição assegurou ao país duas décadas de estabilidade institucional.

A Constituição de 1988 surgiu em decorrência da queda de um regime militar, símbolo da democracia brasileira, uma vez que seu texto foi baseado no princípio da dignidade da pessoa humana, garantindo maior igualdade entre todos, inclusive as mulheres. Barroso (2008, p. 138), salienta que a “Constituição de 1988 foi o rito de passagem para a maturidade institucional brasileira”. No mesmo sentido, Delgado (2012, p. 800), afirma que o

marco constitucional de 1988 lançou, assim, um divisor nítido de fases nessa seara temática: de um lado, verifica-se o período anterior a 88, com referências jurídicas relativamente tímidas e dispersas; de outro lado desponta o período iniciado com a nova Constituição, que se distingue pelo surgimento de um largo e consistente sistema de proteções jurídicas contra discriminações empregatícias.

A proteção ao trabalho da mulher encontra-se expresso no texto constitucional em seu inciso XX, como enfatizado por Barros (2006, p. 75), de que

[...] protege-se o mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, entre os quais podem ser arroladas as ações afirmativas, cujo fundamento consiste em desigualar para criar igualdades. Elas procuram conceder vantagens a certos grupos de pessoas que se encontram em desvantagens no contexto social (escola, trabalho, entre outros setores), mas sem infringir o princípio da isonomia. Seu objetivo é corrigir as desigualdades.

Essa Constituição fundada na igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, não recepcionou várias normas proibitivas que se mantinham desde a Constituição de 1934. Assim, facilitou a extinção das restrições que restringiam o mercado de trabalho das mulheres e excluiu a proibição ao trabalho noturno e aumentou a licença maternidade. A Constituição trouxe uma nova imagem de igualdade entre homens e mulheres (BARROS, 2006).

Quanto à proibição do trabalho em locais perigosos e insalubres, previsto na Constituição de 1934 e influenciada pelo Decreto numero 21.417-A de 1932, a nova Constituição não trouxe em seu texto nenhuma vedação, desta forma, sobreveio a Lei 7.855 de 1989 e revogou expressamente a proibição disposta na CLT (ZANGRANDO, 2008).

Restrições quanto à jornada de trabalho, em que previa expressamente que a mulher teria o mesmo horário do homem, porém impedia que as mulheres trabalhassem fora do horário previsto, vedando, portanto a elas, as horas



extraordinárias também não foram recepcionadas pela Constituição, desta forma restou este artigo revogado em 1989 pela Lei 7.855 (NASCIMENTO, 2008).

As mulheres também foram objeto de regulamentação e proteção na Consolidação das Leis do Trabalho, a qual dedicou um de seus capítulos a regulamentar o trabalho da mulher, regulando o trabalho noturno, o trabalho em condições insalubres, a jornada de trabalho e regulamentando principalmente a proteção a maternidade (ZANGRANDO, 2008). Por várias décadas, influenciada por preceitos internacionais, nossa legislação teve um caráter extremamente tutelar em relação as mulheres, pois colocavam restrições que atualmente não fazem mais nenhum sentido na sociedade contemporânea em que vivemos (BARROS, 2006).

Observando o histórico da legislação através dos tempos, fica evidenciado que alguns direitos foram conquistados pelas mulheres, direitos expressamente normatizados, porém que notavelmente não são suficientes para contemplá-las com a tão sonhada igualdade de direitos preconizada pela Constituição Federal.

### 3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Neste capítulo objetiva-se destacar a importância dos princípios dispostos na Constituição Federal de 1988, como se tornam imprescindíveis para o Direito do Trabalho.

Em um segundo momento destaca-se o princípio da proteção como preceito fundamental do Direito do Trabalho, aplicado na resolução das injustiças, frente à desigualdade econômica e social nas relações entre empregado e empregador. A hipossuficiência do trabalhador é uma realidade, o que justifica sua aplicabilidade, a qual irá conseqüentemente proteger as relações estabelecidas entre as partes, trazendo o equilíbrio necessário.

Em seguida será analisado o princípio da igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, onde expressamente prevê e igualdade entre homens e mulheres e como sua aplicabilidade teve fundamental importância a inserção da mulher no mercado de trabalho.

E por fim, será exposto o princípio da não-discriminação, o qual decorre expressamente do princípio da igualdade, uma vez que busca um tratamento igualitário entre as partes. Destaca-se o princípio como um importante aliado na busca de coibir a discriminação da mulher nas relações de trabalho, fundadas em questões biológicas e sociais, enfrentadas por elas desde suas primeiras participações no mercado de trabalho.

#### 3.1 Conceito de princípio e sua importância no ordenamento jurídico

O funcionamento interno de um sistema jurídico vai decorrer de seus princípios norteadores. No direito do trabalho, podemos classificá-los como princípios gerais e princípios específicos, já a harmonização do sistema, vão depender de como esses princípios irão se conectar (LEITE, 2018).

Leite (2018, p. 82), frisa a importância de haver essa conexão, pois para além

da coerência lógica, deve haver uma coerência teleológica entre os princípios que compõe o sistema, consentânea com determinados fins políticos, filosóficos, éticos e sociológicos. Com isso, as normas assumem, no sistema, um caráter instrumental na busca de determinados valores idealizado pela sociedade.

No ordenamento jurídico brasileiro, os princípios assumem especial destaque com o advento da Constituição Federal de 1988, que dedica seu primeiro título aos princípios, conferindo a este caráter de autênticas normas constitucionais.

Nesses moldes, Mello (2011, p. 538) conceitua os princípios como o

mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra.

Martins (2001, p. 73), traz o conceito de princípio como: “[...] proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, depois de inferidas, a ele se reportam, informando-o”.

Para Sussekind (2000, p. 142), configuram-se como “enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos, do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como ao intérprete, ao aplicar as normas e sanar as omissões”.

Rodriguez (2000, p. 13), reunindo vários conceitos em sua obra propõe que “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos”.

Martins (2012, p. 65) ainda esclarece que, para o Direito,

o princípio é uma proposição diretora, um condutor para efeito da compreensão da realidade diante de certa norma. Os princípios do Direito não são, porém, regras absolutas e imutáveis, que não podem ser modificadas, mas a realidade acaba mudando certos conceitos e padrões anteriormente modificados, formando novos princípios, adaptando os já existentes e assim por diante. Têm, também, de ser os princípios examinados dentro do contexto histórico em que surgiram. Dentro da dinâmica histórica, podem ser alterados ou adaptados diante de nova situação.

A CLT conferiu aos princípios a função de preencher as lacunas da lei, dispondo no Artigo 8º que as

autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Para Delgado (2012), os princípios desempenham funções diversas, estão presentes desde a elaboração das normas até sua consumação e é nesta última fase que os princípios têm sua maior atuação.

Em diversas obras, os autores enumeram as funções básicas dos princípios, servindo de guia para os legisladores, sendo elas: informativa, normativa e interpretativa.

A função informativa é destinada ao legislador, atua com o propósito de inspirar o legislador, trazendo sugestões na criação de novas normas jurídicas, respeitando os princípios, valores políticos e sociais, buscando auxiliar na criação de normas mais atualizadas que venham de encontro com as necessidades da sociedade (LEITE, 2018).

Martins (2012, p. 65), estabelece que a função informadora

serve de inspiração ou orientação ao legislador, dando base à criação de preceitos legais, fundamentando as normas jurídicas e servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico. São descrições informativas que vão inspirar o legislador. Num segundo momento, os princípios informadores servirão também de auxílio ao intérprete da norma jurídica positivada.

A função normativa é destinada ao intérprete e aplicador do direito, pode ser utilizada em sua forma direta, solucionando assim situações concretas, mediante a derrogação de uma regra por um princípio ou na sua forma indireta, nas hipóteses de lacunas da lei (LEITE, 2018).

Sobre a função normativa, Delgado (2012, p. 185) ensina que estas atuam

como fontes normativas subsidiárias, à falta de outras regras jurídicas utilizáveis pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um singular caso concreto. Denominam-se princípios normativos subsidiários, na medida em

que atuam com verdadeiras regras jurídicas em face de casos concretos não regidos por fonte normativa principal da ordem jurídica.

Por fim, a função interpretativa tem por objetivo auxiliar o aplicador do direito, na interpretação das normas que compõem todo o sistema jurídico. Entre as várias formas de interpretação trazidas pela hermenêutica jurídica, os princípios tem um papel de grande importância, pois devem orientar a melhor escolha (LEITE, 2018).

Martins (2012, p. 66) também dispõe sobre a função interpretativa, pois a

interpretação de certa norma jurídica também deve ser feita de acordo com os princípios. Irá a função interpretativa servir de ciclo orientador para interpretes e aplicadores da lei. Será uma forma de auxílio na interpretação da norma jurídica e também em sua exata compreensão. De modo geral, qualquer princípio acaba cumprindo também uma função interpretativa da forma jurídica, podendo servir como fonte subsidiária do intérprete para a solução de um caso concreto.

Diante desta multiplicidade de funções, os princípios nem sempre irão desempenhar seu papel na mesma intensidade, alguns servirão mais para guiar ou informar o legislador e outro ser farão mais úteis aos interpretes do direito. (RODRIGUEZ, 2000).

A correta interpretação e posterior aplicação dos princípios torna-se, na atualidade, um desafio, mas de fundamental importância para o sistema jurídico, pois, conforme Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 349), discutir este

tema no período contemporâneo é um desafio dos mais instigantes para quem deseja compreender em toda a sua complexidade o mundo das ideias fundantes do direito do trabalho. Uma nova visão do tema está surgindo, adequada aos imperativos da época que atravessamos e às crises econômicas que caminham na história com o direito do trabalho. O estudo dos princípios atinge, na época contemporânea, um prestígio que supera o de outras épocas. Talvez seja adequado falar em redescoberta dos princípios diante da proposta da sua aplicação direta aos casos concretos, caso em que passam a cumprir uma função normativa.

Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 342), referem que os princípios, de acordo com

a *concepção jusnaturalista*, são metajurídicos, situam -se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas, uma vez que são regras de direito natural. Para o *positivismo jurídico* os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma

função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os seus fundamentos de direito positivo são alterados.

Em resumo, é possível compreender que dois posicionamentos diferentes poderão ocorrer. O que irá determinar será o posicionamento do intérprete, sua compreensão sob a visão do jusnaturalismo, que trata os princípios como verdades imutáveis ou sua compreensão será sob a ótica positivista, que defendem que os princípios estão no cerne dos sistemas normativos (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014).

Ainda quanto à aplicabilidade dos princípios, tamanha sua importância em todo o sistema jurídico, sobressai o entendimento de Cassar (2010, p. 159), que refere que

por um novo paradigma, embora não se devam abandonar as regras (texto legal), ou seja, o positivismo (norma posta, imposta), pois ordenam a sociedade e conferem paz social, o direito caminha no sentido de não encarar os princípios constitucionais como fonte secundária, preponderando, assim, as cláusulas abertas, que são mais plásticas e menos concretas, e que permitem ao direito solucionar maior número de questões e acompanhar as novas necessidades sociais, fruto da evolução de nossa história. A doutrina pós-positivista diferencia os princípios jurídicos ou de direito, dos princípios constitucionais, pois enquanto aqueles se destinam, quase sempre, a orientar o intérprete e inspirar o legislador, estes são espécies de norma jurídica, com força normativa (comando geral, abstrato, impessoal e imperativo).

Na opinião de Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 341) deve haver cautela ao tratar a respeito de sua aplicabilidade, uma vez que não existe

unanimidade no estudo dos princípios e as divergências de posições dos doutrinadores são conceituais porque a concepção a respeito do significado ontológico dos princípios comporta discussões. São teleológicas porque divergem sobre as funções dos princípios no ordenamento jurídico, e são causais porque existem posições diferentes quanto às fontes dos princípios, o que basta para que o estudo do tema tenha de ser desenvolvido com o maior cuidado possível.

Embora não exista nenhuma teoria quanto aos efetivos reflexos dos princípios no direito do trabalho, uma vez que esse estudo só seria possível na análise de diversas sentenças, cabe então ao doutrinador fazer esse estudo, a qual incumbe a

tarefa de conceituá-lo, promovendo sua propagação e consolidação (RODRIGUEZ, 2000).

Desta forma, após demonstrado alguns conceitos e funções no ordenamento jurídico, torna-se possível identificar algumas divergências quanto a sua aplicabilidade, porém nenhum autor apresentou qualquer argumento contrário a sua importância, imprescindível enquanto a busca da verdadeira segurança jurídica.

### **3.2 Princípio da proteção**

O Direito do Trabalho assim como todo o ordenamento jurídico é regido por princípios norteadores, influenciado diretamente pelo direito constitucional, direitos humanos e pelo direito internacional, tendo por finalidade corrigir as desigualdades sociais e econômicas entre empregado e empregador (LEITE, 2018).

Historicamente, o Direito do Trabalho nasceu das desigualdades econômicas e sociais entre pessoas nas relações de trabalho. Tal liberalidade ocasionou diversas formas de exploração, obrigando o legislador a promover uma proteção favorável àquele que se encontrava em desvantagem na relação (RODRIGUEZ, 2000).

Rodriguez (2000, p. 35), trata do principio tutelar como norteador de todo o Direito do Trabalho, por se referir

ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Nas palavras de Delgado (2012, p. 1993), o princípio da proteção informa que

o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia-obreiro-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Avulta-se que a proteção prevalece neste ramo jurídico, cujas regras são predominantemente protetivas. O princípio tutelar influencia de forma direta todo o ramo do Direito do Trabalho, seja nas suas perspectivas de formação, desenvolvimento ou atuação como direito.

Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez*, que considera manifestar-se o princípio em três dimensões distintas: o princípio in dubio pró operário, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (DELGADO, 2012, p. 193).

Essa função tutelar visa proteger e assegurar paridade nas relações entre empregado e empregador, por essa razão muitos autores mencionam esse princípio como o cerne do Direito do Trabalho.

Filiamo-nos a esta corrente doutrinária, uma vez que a gênese do direito do trabalho é realmente estabelecer um arcabouço jurídico, ou seja, um sistema jurídico fundado em princípios, regras e valores destinados a proteger e promover a melhoria das condições socioeconômicas do trabalhador e de sua família (LEITE, 2018, p. 49).

O Direito do Trabalho tem como diretriz básica a proteção do trabalhador, uma vez que este não detém da mesma igualdade jurídica que o empregador. Desta forma, o princípio tem por objetivo obter a verdadeira igualdade entre as partes é para isso, proteger o empregado, o mais frágil da relação (CASSAR, 2010).

Rodriguez (2000) ressalta a proteção como essência do Direito do Trabalho. É neste princípio que suas normas deverão se estabelecer. Vários aspectos definirão os níveis desta proteção e diversos graus poderão ser estabelecidos, pois o que irá determinar será a complexidade de cada situação tratada.

O princípio da proteção busca estabelecer garantias ao trabalhador, o direito a manter-se no emprego, de obter o direito a sobrevivência de forma digna e justa, para isso, os princípios dão o direcionamento básico de toda a doutrina trabalhista (ZANGRANDO, 2008).

Quanto ao alcance do princípio protetor, ele conduz as relações de trabalho, aplicando-se de diversas formas, criando normas no direito individual e ferramentas



de organização técnica e administrativa, do poder material de cada uma das partes, no direito coletivo (RODRIGUEZ, 2000).

No contexto de proteção o trabalho da mulher, sempre houve um tratamento especial, a fim de corrigir injustiças cometidas desde os primeiros anos após a Revolução Industrial. O princípio da proteção surge muito presente nas normas que tratam do mercado de trabalho da mulher.

A Constituição Federal de 1988 assegura expressamente a proteção ao mercado de trabalho da mulher, no rol dos direitos fundamentais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (BRASIL, 1988, [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)).

O tratamento especial destinado à mulher está fundamentado em fatores biológicos, uma vez que a mulher não possui as mesmas condições físicas do homem e também em fatores de ordem social, porque a proteção da mulher é de interesse de toda a sociedade (LEITE, 2018).

Existem outros fatores que contribuíram para o surgimento da proteção específica de que trata do trabalho da mulher. As normas protetivas não decorrem somente de suas condições biológicas, mas historicamente, possui origens nos excessos cometidos contra elas nos primeiros anos após a revolução industrial (PAULO; ALEXANDRINO, 2007).

A atual Constituição Federal recepcionou a proteção a mulher trabalhadora, para tanto é necessário observar os preceitos referidos no art.5º, inc. I e art.7º, caput desta Constituição, onde no primeiro, prevê a igualdade entre homens e mulheres e no segundo estende a proteção a mulher trabalhadora (LEITE, 2018).

Dentre todas as normas protetivas que trataram da proteção ao trabalho da mulher, várias delas ainda vigoram em nosso ordenamento jurídico, as quais estão inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho uma vez que eram compatíveis com a Constituição Federal de 1988, porém aquelas que se mostraram contrárias, foram expressamente revogadas (LEITE, 2018).

Muitas destas disposições legais impõem restrições ao trabalho da mulher, que se tornam justificáveis até o momento em que dizem respeito a sua fragilidade física, porém quando essas medidas passam a ser paternalistas, em vez de

resguarda-las, acabam por discriminá-las, essas então perdem sua finalidade (MARTINS, 2001).

Ao longo do tempo, com o intuito de proteger a mulher no mercado de trabalho, surgiram normas de proteção. A Constituição Federal de 1988 representou um grande avanço para essa proteção, no entanto não se mostrou suficiente, uma vez que a mulher ainda sofre com a discriminação no seu ambiente de trabalho, por não ter respeitados esses preceitos constitucionais (MARTINS, 2001).

Delgado (2001) também compartilha dessa preocupação, salientando que as normas protetivas não trazem à segurança necessária a mulher trabalhadora, observando ainda que a proteção conferida na Constituição está muito distante da tão desejada e necessária égide feminina.

Com o passar do tempo, mudanças foram necessárias ao tratar da proteção a mulher trabalhadora, que evoluíram da proteção a promoção da igualdade, pois a

política que preside a evolução do direito do trabalho da mulher vem passando por modificações, e a primeira fase do direito protetor, caracterizada pelas proibições do trabalho da mulher em diversas atividades, cede lugar à promoção da igualdade entre mulher e o homem no sentido de eliminar essas proibições (NASCIMENTO, 2008, p. 1037).

Pode-se completar que o direito promocional começa a surgir no momento em que as normas proibitivas acabam sendo afastadas. A mulher não mais necessita desta proteção extrema, afastando a ideia de que sejam inferiores aos homens, o que justificava o tratamento diferenciado por parte do Estado, a que eram submetidas (NASCIMENTO, 2008).

Cresceu a ideia de que o direito do trabalho deveria garantir o livre acesso da mulher no mercado de trabalho eliminando as proibições que antes restringiam a sua atividade profissional, daí as leis afastarem, como a do México, da França e da Itália, os obstáculos que apresentavam ao impedir a atividade da mulher em períodos noturnos, em atividades insalubres, com periculosidade e outras, sendo essa a característica atual das leis trabalhistas, como também a do Brasil a partir da Lei. n. 7855, de 1989 (NASCIMENTO, 2008, p. 1038).

Analisando o histórico de proteção através dos tempos, pode-se instruir de que alguns direitos foram conquistados pelas mulheres, direitos estes, expressamente normatizados, porém que notavelmente não são suficientes para

contemplá-las com a tão sonhada igualdade de direitos trazida pela nossa Constituição.

### 3.3 Princípio da igualdade frente às questões de gênero

A Constituição Federal de 1988 é conhecida como a Constituição mais garantista que o país já teve. Nas palavras de Barroso (2008, p. 138) A “Constituição de 1988 foi o rito de passagem para a maturidade institucional brasileira.” Desta forma podemos perceber tamanha dimensão dos direitos fundamentais.

Segundo Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2016, p. 249), o direito fundamental

se aplica àqueles direitos (em geral atribuídos à pessoa humana) reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guarda relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e em todos os lugares, de tal sorte que revelam um caráter supranacional (internacional) e universal.

Dimoulis e Martins (2014, p. 41) conceituam os direitos fundamentais como “público-subjetivos de pessoa (física ou jurídica), contidos em dispositivo constitucionais, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual”.

Observa-se, que os direitos fundamentais são considerados como algo universal, ou seja, direito de todos, assim o princípio da igualdade é uma destas diversas garantias que estão reconhecidas na Constituição Federal, que prevê a igualdade de todos perante a lei.

Dessa forma, o princípio da igualdade é entendido por Canotilho (1941, p. 427-428)

no sentido de igualdade na própria lei, é um postulado de racionalidade prática: pra todos os indivíduos com as mesmas características devem prever-se, através da lei, iguais situações ou resultados jurídicos. Todavia, o princípio da igualdade, reduzido a um postulado de universalização pouco adianta, já que ele permite discriminação quanto ao conteúdo. [...]. Reduzido a um sentido formal, o princípio da igualdade acabaria por se traduzir num simples princípio de prevalência da lei em face da jurisdição e da administração. Consequentemente, é preciso delinear os contornos do princípio da igualdade em sentido material. Exige-se uma igualdade material através da lei, devendo tratar por “igual o que é igual e desigualmente o que

é desigual”. Diferentemente da estrutura lógica formal de identidade, a igualdade pressupõe diferenciações.

Constata-se, portanto, que existem duas maneiras de aplicar o princípio da igualdade, a primeira é no sentido formal e a segunda em um sentido material. A formal é aquela que trata a norma em seu sentido literal, já a igualdade material não visualiza somente a formalidade da lei, mas a quem ela será aplicada.

Neste contexto, o princípio da igualdade, está inserido em nossa Constituição Federal como uma cláusula pétrea, disposto em seu artigo 5º, a igualdade entre todos perante a lei, considerando homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, sem distinção de qualquer natureza (BARROS, 2006).

Para que a igualdade prevista na Constituição seja efetivamente alcançada, é necessário que seja aplicada, a igualdade material, a qual pressupõe uma análise diferenciada e não somente a igualdade expressa na lei. Essa linha de raciocínio é corroborada por Rodriguez (2000, p.185), que defende que esta

distinção nos leva a afirmar que os seres humanos devem ser tratados de uma forma igualitária, desde que se encontrem em situações semelhantes, mas não quando se encontram em situações diferentes. É tão injusto tratar diferentemente situações iguais como tratar igualmente duas situações díspares.

Sobre o princípio da Igualdade, Barros (2006, p. 1975) destaca que “não se dirige somente ao legislador, impedindo que este faça leis arbitrárias, mas também atinge diretamente os particulares. A isonomia jurídica, assume ainda a condição de um autêntico direito subjetivo”.

Nascimento (2009, p. 397-398) corrobora com este pensamento observando que a

igualdade não é um conceito acabado, muito menos exato. Sua discussão começou com os pensadores da Grécia e as três espécies de igualdade, a isonomia ou a igualdade perante a lei, a isonomia ou igual direito dos cidadãos de ocupar cargos públicos e a isegoria ou igual direito de exprimir com a palavra o próprio pensamento, há 2.300 anos a.C, em a política; com Aristóteles e as reflexões sobre a igualdade numérica ou absoluta (tudo igual para todos) – distribuição do ônus e benefícios em partes idênticas a todos – e a igualdade proporcional, cuja idéia que seguiria no curso do pensamento foi sintetizada na frase tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Diante do disposto acima, verifica-se que o conceito de igualdade está em constante modificação, devendo ser interpretado de uma forma ampla, adequando-o ao caso concreto. A igualdade deve sempre prevalecer nas relações de trabalho entre homens e mulheres. Porém é possível constatar que vão existir situações em que essa igualdade não será aplicada de forma absoluta, pois se assim fosse, essa igualdade terminaria por cometer uma injustiça.

Nessa perspectiva, Nascimento (2008, p. 381) refere que

[...] todos os homens devem ser tratados por igual e que quando os indivíduos e as circunstâncias externas são iguais, os indivíduos devem ser tratados igualmente, e quando os indivíduos e as circunstâncias externas são desiguais, devem ser tratados desigualmente.

São inúmeras as situações em que estarão presentes as mais variadas diferenças entre as pessoas, particularidades de cada relação e que deverão ser tratadas de forma única. Significa dizer que, o tratamento diferenciado não é proibido, somente aqueles que venham a causar injustiças, que são vistas como uma discriminação oculta (RODRIGUEZ, 2000).

Assim como outros ramos, o direito do trabalho tem por finalidade, entre outras, promover a igualdade jurídica nas relações de trabalho entre empregado e empregador. Essa necessidade decorre da inferioridade econômica presente entre ambos. Assegurar a igualdade é fundamental, sendo que Leite (2018, p. 48) dispõe que o

seu objetivo primordial, pois, é estabelecer um arcabouço normativo que propicie a paz e o equilíbrio entre as duas forças que propulsionam o progresso econômico e social da humanidade. Não se pode olvidar que em nosso sistema jurídico os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa são princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, IV), o que amplia sobremodo o objeto do direito do trabalho, uma vez que tais princípios irradiam uma nova hermenêutica jurídica consentânea com o fenômeno da constitucionalização deste ramo especializado da árvore jurídica.

Zangrando (2008) sublinha que, mesmo que homens e mulheres sejam iguais perante a lei, são diferentes sob o aspecto biológico, daí se justificaria o tratamento diferenciado recebido pela mulher, em determinadas situações. Entretanto, é muito importante que se tenha atenção para que esse tratamento especial, na prática, não se transforme em uma restrição de direitos.

Barroso (2000, p. 32), complementa que

a própria Lei Maior desequipara as pessoas com base em múltiplos fatores, que incluem sexo, renda, situação funcional, nacionalidade, dentre outros. Assim, ao contrário do que se poderia supor à vista da literalidade da matriz constitucional da isonomia, o princípio, em muitas de suas incidências, não apenas não veda o estabelecimento de desigualdades jurídicas, como, ao contrário, impõe o tratamento desigual.

Importante atentar que havendo necessidade de tratamento especial é fundamental que se tenha convicção de que essa prática de restrição ou superproteção, não venha a desencadear uma discriminação oculta, e acabar por prejudicar a mulher ao invés de protegê-la (ZANGRANDO, 2008).

Por inúmeras vezes, ao logos dos anos, o direito do trabalho precisou a intervenção da lei para evitar que o princípio da igualdade fosse violado, essa necessidade vem desde a Revolução Industrial.

O princípio da Isonomia salarial é um exemplo dessa intervenção, observada uma disparidade injustificável de salários relativos a atividades de igual valor, o princípio foi declarado pela Organização Internacional do Trabalho-OIT, em 1919, ratificado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948 e na mesma diretriz, mais uma vez a Organização Internacional do Trabalho em 1951 aprovou a Convenção de numero 100, que estabelecia o mesmo salário, entre homens e mulheres que desempenhavam o mesmo trabalho (NASCIMENTO, 2008).

Outro destaque importante foi a Convenção de numero 156 da Organização Internacional do Trabalho-OIT, em 1981, que dispõe sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para os Trabalhadores de ambos os sexos, voltada a garantir ações no sentido de garantir essa igualdade, tão necessária no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2008).

Ressalta-se também que, após a Constituição Federal de 1988, houve uma desregulamentação normativa sobre o trabalho da mulher, mais uma vez, necessária para promover o princípio da igualdade.

Ocorre que, atualmente, com a revolução científica, tecnológica e social, as intervenções legislativas referentes, por exemplo, ao trabalho da mulher em determinados locais, horários e circunstancias passaram a restringir-lhe as oportunidades de emprego e a institucionalizar a segregação profissional, constitucional em um obstáculo as necessidade econômicas e sociais (BARROS, 2010, p.1020).

A própria OIT, em um primeiro momento concentra-se no favorecimento das mulheres no mercado de trabalho, assegurando-lhes a igualdade salarial, e num segundo momento, garante-lhe a igualdade no tratamento de oportunidades no emprego (BARROS, 2010).

Cassar (2010) reforça que, em face da igualdade assegurada entre homens e mulheres preconizada nos artigos 5º e 7º da Constituição não foi recepcionada nenhuma norma discriminatória, como as relativas a jornada de trabalho e ao trabalho noturno por exemplo.

Embora se busque incansavelmente pela tão desejada igualdade, vivemos em uma sociedade em que homens e mulheres são vistos de maneira diferentes, e devido a essas condutas a preocupação com a mulher foi ganhando cada vez mais espaço, especialmente a questão da desigualdade fundamentada no gênero, pois esta precisa ganhar destaque, tendo em vista essa problemática trazer um significativo prejuízo às mulheres, em especial no mercado de trabalho.

Historicamente a mulher foi considerada o sexo frágil, pensamento este que contribuiu para que as mulheres fossem menosprezadas pela sociedade e conseqüentemente discriminadas no mercado de trabalho. Ocorre que, a mulher por muito tempo já é considerada capaz, e por este motivo, devem ser aplicadas as mesmas normas dirigidas aos homens, exceto quando relacionadas a maternidade, ou seja, a sua parte biológica (CASSAR, 2010).

Observa-se que vários outros países, neste mesmo sentido revogaram leis, na busca pela igualdade nas relações de gênero, porque assim como o Brasil influenciado por normas internacionais, possuíam leis com caráter protetivo em relação ao trabalho da mulher, que por muito tempo foram necessárias, mas que não fazem mais sentido diante de uma sociedade contemporânea.

### **3.4 Princípio da não-discriminação**

Pelo princípio da não discriminação “é vedado qualquer tipo de tratamento diferenciado em fatores injustamente desqualificantes” (DELGADO, 2001, p. 122), sendo que tal princípio tem por objetivo impedir todo tipo de discriminação, não dispensada pelo caso concreto.

Sobre o conceito de discriminação, Delgado (2012, p. 796) nos ensina que “discriminação é a conduta pela qual se nega a pessoa, em face de critério

injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”.

Nascimento (2008, p. 507) amplia o conceito, referindo que a

discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento do outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado revelando uma escolha de preconceito em razão de sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes.

Outra definição que também merece ser enaltecida está compreendida na Convenção 111 da OIT de 1958. No plano internacional, a discriminação se conceitua como toda “distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (ZANGRANDO, 2008, p. 1253).

Ainda relacionado a sua definição, em algumas obras é possível identificar divergências quando se fala na definição do princípio da não discriminação em relação aos princípios da isonomia.

O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistências, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre o piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas” (DELGADO, 2001, p. 122).

Em seguida é apresentada a diferença do princípio da isonomia, que

é o mais amplo, mais impreciso, mais pretencioso. Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é necessariamente (embora em certas situações possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas (DELGADO, 2001, p. 122).

Passado sua definição é importante frisar que qualquer forma de discriminação é vedada pela nossa Constituição Federal, seja esta motivada por



raça, crença ou sexo. A própria lei maior estabelece punição havendo qualquer tratamento diferenciado que atente contra a dignidade da pessoa.

Nascimento (2008, p. 381) fundamenta a origem do princípio na declaração Universal dos Direitos do Homem, o qual “veda a discriminação sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião ou de qualquer natureza, origem nacional ou social, riqueza ou nascimento”.

Rodriguez (2000, p. 180), traduz o princípio, relatando que “o princípio de não discriminação leva a excluir todas aquelas diferenciações que põem um trabalhador numa situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, sem razão nem legítima”.

Importante ressaltar que não são todas as formas de desigualdades, exclusão ou preferências que devem ser consideradas como um comportamento discriminatório. Na própria Convenção, que foi um marco ao coibir práticas discriminatórias, existem formas de exclusão, mas que não constituem discriminação, um exemplo seria a distinção estabelecida a determinadas funções, fundada em sexo (BARROS, 2006).

Por essas razões, é importante destacar que o princípio da não-discriminação, tem um amplo significado, o que torna necessário uma análise individual de cada caso, para se chegar a um fundamento que justifique tal comportamento. Diversas são as razões da discriminação, que podem se dar de diferentes formas e pelos mais diversos motivos. O sexo é aquele que se caracteriza pelo tratamento diferenciado estendido a mulher, em virtude do gênero.

Assim, Delgado (2012, p. 796) frisa que a

causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).

No contexto do trabalho da mulher, é de fundamental importância que se busque a aplicação constante do princípio da não-discriminação, fundamental para que seja afastado qualquer tratamento diferenciado, baseado unicamente em virtude do sexo. É sabido que a mulher sofre com esse preconceito desde muito tempo, a discriminação de gênero sempre esteve presente nas relações de trabalho (BARROS, 2006).

Neste cenário histórico, procurando combater essas práticas e buscando um tratamento igualitário, é de suma importância que a mulher permaneça sempre fazendo valer seus direitos e buscando por um fim nas discriminações historicamente sofridas, combatendo as diferenças existentes entre os gêneros, reduzindo desta maneira, as desigualdades entre homens e mulheres. Muito já se evoluiu, porém até hoje é necessários debater o tema da discriminação, uma vez que práticas discriminatórias ainda fazem parte do cotidiano das mulheres nas relações de trabalho.

## **4 DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL**

Ainda hoje, após tantas lutas para introduzir-se no mercado de trabalho, as mulheres acabam sofrendo diariamente com a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, são comportamentos que decorrem principalmente de uma histórica cultura patriarcal. Diante deste cenário, em um primeiro momento serão demonstradas as diferentes formas e momentos em que ocorrem essas práticas discriminatórias.

Mais adiante, serão exibidos dados onde será possível observar que essas condutas ainda estão muito presentes na atualidade, criando assim, disparidade nas relações de trabalho.

E por fim, serão expostas medidas de contensão que estão sendo utilizadas na busca de tratamentos igualitários de direitos, afinal, condutas discriminatórias trazem graves consequências que se refletem negativamente na vida dessas mulheres.

### **4.1 A discriminação e suas formas de apresentação**

Para Barros (2006, p. 1084) não basta somente identificar a discriminação, mas é fundamental que se busque as razões que as ensejam, “para tanto são arroladas da seguinte forma: o ódio, a superioridade racial, a antipatia, os preconceitos, a ignorância, o temor, a intolerância e a política meditada e estabelecida”.

Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 551) caracterizam a discriminação sob elementos objetivos e subjetivos:

A discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado, revelando escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores.

Muitos são os fatores que contribuem para a prática da discriminação, Barros (2010, p. 1147) enumera-os da seguinte forma: “tradições culturais, relações econômicas, condições na participação na vida política e social, sistema normativo e características das comunicações”.

A discriminação pode se dar de diferentes formas e por diversos motivos. Dentre vários outros, a discriminação em razão do sexo é aquela que se estabelece

contra a mulher e que perdura por muitos anos. Esse comportamento possui vínculos sociais e familiares e pressupõe um tratamento desfavorável, pois decorre de condutas conservadoras, reforçando ainda mais o tratamento desigual. Rodriguez (2000, p. 186), também enfatiza dentro outros, o fator gênero como motivo da discriminação nas relações de trabalho, “o exemplo mais notório, que tem provocado rejeição unânime, é o representado por razões de sexo”.

Para Barros (2006, p. 1081) a discriminação de gênero está relacionada a fatores interdisciplinares, “[...] condicionamentos culturais, fundadas em mitos e crenças, relações econômicas, condições de participação na vida política e social”. Observa-se que são crenças repassadas entre gerações, transmitindo a ideia de inferioridade da mulher em relação ao homem, essa ilusão faz surgir uma falsa fragilidade em torno da mulher, o que há muito tempo as coloca em segundo plano, tornando-as mais propícias a atividades domésticas e familiares.

A educação orientada nesse sentido funda-se em presumíveis características femininas, desprovidas de qualquer respaldo científico, mas que acabam sendo responsáveis pela distinção dos papéis femininos e masculinos baseados em estereótipos, que são esquemas de interpretação com suporte em preconceitos e não em fatores reais (BARROS, 1995, p. 205).

Ainda hoje é possível verificar que essa visão distorcida em relação à mulher está radicada na sociedade, não bastasse essa carga negativa, diariamente se reforça esse tratamento discriminatório ao vincular a mulher a uma imagem de fragilidade, reforça-se ao tratamento desigual a que são submetidas.

As atitudes familiares conservadoras são reforçadas com o passar nos primeiros anos de escola, principalmente em modelos de personagens constantes nos manuais infantis e juvenis, veiculados no aprendizado da leitura, onde estão presentes os estereótipos tradicionais. Estudos realizados nesta área evidenciam que as ilustrações e os textos mostram a mulher romântica e contemplativa, enquanto o homem está sempre fisicamente ativo. Nos traços preconcebidos de personalidade, o homem tem atitudes de domínio e autoconfiança, enquanto as atitudes da mulher são de obediência e passividade (BARROS, 2010, p. 1140).

É sabido que a mulher sofre preconceito desde muito tempo, a discriminação de gênero sempre esteve presente nas relações de trabalho. Esses obstáculos associados à normas protetivas, questões biológicas, principalmente as ligadas à maternidade culturais prejudicam a mulher no âmbito laboral. Diante deste cenário

histórico e devido à necessidade de se proteger o trabalho da mulher e evitar a discriminação, muito já se discutiu e ainda hoje se busca debater o tema (BARROS, 2010).

No plano internacional a temática sobre a discriminação já vem sendo tratada a bastante tempo, a OIT em diversas Convenções abordou a discriminação, a primeira em 1919, tratava do trabalho da mulher antes e depois do parto, em seguida em 1948 a Declaração Universal dos Direitos do Homem, versou sobre a não discriminação por motivo de sexo e mais adiante em 1979, a Organização das Nações Unidas-ONU, foi quem expressamente vedou qualquer forma de discriminação, quando aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (MARTINS, 2001).

As práticas discriminatórias contra a mulher foram assim tratadas pela Convenção:

Discriminação contra a mulher é toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ZANGRANDO, 2008, p. 1251).

No âmbito nacional, a Constituição Federal de 1988 foi um marco constitucional importante, antes da constituição haviam algumas normas dispersas, de pequena importância, porém a partir de sua promulgação houve um grande avanço, com o surgimento de um grande e consistente sistema de proteção jurídico contra as práticas discriminatórias (DELGADO, 2012).

Para Barros (2006) tanto no âmbito internacional como em nosso ordenamento jurídico as regras contra a discriminação são fartas e embora tenham grande participação no combate a discriminação de gênero, na luta da mulher pela igualdade, não estão se mostrando suficientes na busca de se estabelecer a igualdade ideal. Novais (2005, p. 42), observa que a legislação por si só, não é capaz de abolir comportamentos discriminatórios:

A capacidade transformadora da segregação não está no homem que é, inclusive, partícipe da própria identidade feminina (não em comparação, pela diferença, mas por completude: si mesmo como outro), mas na rejeição da auto reprodução da segregação pelas próprias mulheres, em especial no ambiente familiar. Antes de criar mecanismos externos de promoção de

igualdade, é necessário sentir-se igual, desejar ser igual, crer na igualdade, convertendo por diversos mecanismos de pressão social a igualdade de oportunidades e o reconhecimento da dignidade e o orgulho de ser mulher.

Na busca desta igualdade de oportunidades, verifica-se a existência de uma vasta quantia de normas protetivas em nosso ordenamento jurídico, porém diversos autores defendem que não será unicamente através de leis protetivas que o fator discriminação será eliminado da sociedade, porque, muitas vezes as práticas discriminatórias, não acontecem por meios óbvios, tornando ainda mais difícil solucionar o problema.

Isso porque a discriminação pode nunca se revelar, por meios óbvios. Ela tem a capacidade de se manter escondida, nos recônditos da mente. Daí, a intensão de querer modificar o comportamento da sociedade por intermédios de “leis” se iguala a tentativa de se curar uma doença ministrando remédios que cessem apenas seus sintomas. Para se eliminar a discriminação, temos que atingir o seu âmago, qual seja, a própria estrutura cultural da sociedade, e especialmente suas tradições e costumes que se revelem discriminatórios (ZANGRANDO, 2008, p. 1256).

Salienta-se, que mesmo que não sejam suficientes, as normas de proteção são imprescindíveis no combate à discriminação e foram de fundamental importância durante toda a evolução da mulher no mercado de trabalho, diante de todo esse histórico normativo é fundamental que se busque identificar as formas e os momentos em que a discriminação se apresenta, para posteriormente buscar no ordenamento jurídico as medidas de proteção, bem como aplicar as sanções cabíveis para coibir esses comportamentos discriminatórios.

Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 560) defendem a aplicação de sanções no combate a essas práticas:

Propõem-se, também, sanções penais. É a criminalização de certas ações ou omissões discriminatórias, que passam a sujeitar os infratores à responsabilidade penal. Trata-se, por exemplo, de reprimir o fato de recusar injustificadamente a admissão de uma pessoa em razão de sua origem, sexo, costumes, situação familiar, etnia, nacionalidade, raça ou religião, bem como a menção em propaganda de oferta de emprego. Incluam-se as sanções administrativas, como a revogação de benefícios e exclusão de financiamentos públicos.

Diante da possibilidade de penalizar essas condutas, primeiramente se faz necessário à avaliação deste comportamento tido como discriminatório:

É importante, para distinguir situações, a finalidade do ato praticado pela empresa e não a simples diferenciação de tratamento, pois na discriminação o que se tem por fim é a preferência destinada a excluir a oportunidade de trabalho de alguém em razão de um dos fatores distintivos elencados pela lei. Quanto à não discriminação, a finalidade é dar atendimento a circunstâncias concretas impeditivas da entrega da função a uma pessoa que não pode exercê-la (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014, p. 551).

Salienta-se, que mesmo que não sejam suficientes, as normas de proteção são imprescindíveis no combate a discriminação e foram de fundamental importância durante toda a evolução da mulher no mercado de trabalho, diante de todo esse histórico normativo é fundamental que se busque identificar as formas e os momentos em que a discriminação se apresenta, para posteriormente buscar no ordenamento jurídico as medidas de proteção, bem como aplicar as sanções cabíveis para coibir esses comportamentos discriminatórios.

Dentre as práticas negativas, a doutrina apresenta três diferentes maneiras com que práticas discriminatórias podem se apresentar: de forma direta, cujas práticas apresentam-se de maneira mais explícita, uma vez que se trata de condutas proibidas (raça, sexo, estado civil...); de forma indireta, cuja conduta é aquela que cria uma presunção do ato, e por fim, poderá se apresentar de forma oculta, cuja prática está na própria intenção do sujeito (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014).

Gosdal (2003, p. 97) dispõe sobre a discriminação e suas formas:

A discriminação pode assumir feições diversas, efetivando-se direta ou indiretamente, ou consolidando-se em ações positivas. A discriminação direta é aquela pelo qual o tratamento desigual funda-se em critérios proibitivos. É por exemplo, a não contratação de empregados negros. A discriminação indireta é a que tem uma aparência formal de igualdade, mas que em verdade cria uma situação de desigualdade, mas que em verdade cria uma situação de desigualdade.

Barros (2010, p. 1159), traz enfatizado em sua obra, a discriminação em sua forma indireta, devido à grande incidência nas relações de trabalho, inferindo-se que esta “[...] pressupõe um tratamento formalmente igual, mas que de fato pode ser eliminado em função do critério utilizado, para resguardá-lo. Caracteriza-se quando um dos sexos é desfavorecido, no caso as mulheres”. Essas condutas são assim exemplificadas por Nascimento (2008, p. 383), “Se uma empresa só tem

empregados homens, e os tipos de funções nela existentes são compatíveis com o trabalho da mulher, cria-se uma presunção de discriminação.”

Depois de identificá-las, torna-se necessário buscar compreender os momentos em que possam vir a se manifestar nas relações de trabalho. Nascimento (2008, p. 507) aponta três ocasiões: “[...] na admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa quando configurada ofensa à dignidade do trabalhador e ao princípio da igualdade.”

Dentre os três momentos apresentados, a fase contratual é destacada como sendo a de maior incidência de fatores discriminatórios, o qual poderá ocorrer por motivo de sexo, religião, raça, situação familiar, entre outros. Nesta etapa é necessário haver o devido equacionamento, entre a liberdade de escolha do empregador e o direito do trabalhador em não ser discriminado na busca de um emprego. Durante essa fase, as práticas discriminatórias contra o trabalho da mulher, podem ocorrer de uma forma presumida, pois quando é pequena a percentagem de mulheres empregadas naquela empresa, salvo situação ímpar, presume-se que há discriminação ao trabalho da mulher (LEITE, 2018).

Durante o vínculo do contrato a discriminação pode mostrar-se de diferentes formas, trazendo muitos prejuízos às trabalhadoras, como as desigualdades nos salários, na jornada de trabalho e a ocupação de determinados cargos, são alguns exemplos da discriminação sofrida pelas mulheres. Observa-se que muitas vezes os atos praticados não advêm somente do empregador, podem ocorrer também entre colegas de trabalho, mas ainda assim, cabe ao empregador tomar todas as medidas necessárias para prevenir tais comportamentos (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014).

Outro momento apontado pela doutrina é quando ocorre a ruptura do vínculo empregatício, assim, sendo este contrato encerrado por ato discriminatório, poderá o ofendido buscar reparação através de indenização por nado moral. No tocante ao trabalho da mulher, existem leis e convenções que garantem proteção em relação a essas dispensas arbitrárias, um exemplo está fundado na possível maternidade. Deste modo, ocorrendo à dispensa indevida, a lei prevê sua reintegração no emprego (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014).

Diante dos diversos momentos e das inúmeras formas com que os atos discriminatórios poderão se manifestar, Rodriguez (2000, p. 189) faz um importante destaque: “como se trata de um mal ou de um perigo que tem múltiplas



manifestações capazes de surgir inesperadamente e de diversas maneiras, deve ser enfrentado como uma gestão permanente, contínua, inacabável, para evitar todas as possíveis manifestações desse mal”.

Como visto, a discriminação tem um amplo significado e pode ocorrer das mais variadas formas e nos mais diferentes momentos, assim é fundamental que se busque primeiramente, identificar suas causas, para posteriormente buscar combatê-las. A eliminação de todas as formas discriminatórias não deve ficar restrita a elaboração de normas, até porque essas não seriam suficientes, o fundamental é que a sociedade como um todo seja informada e educada tanto.

#### **4.2 A discriminação em números no mundo contemporâneo**

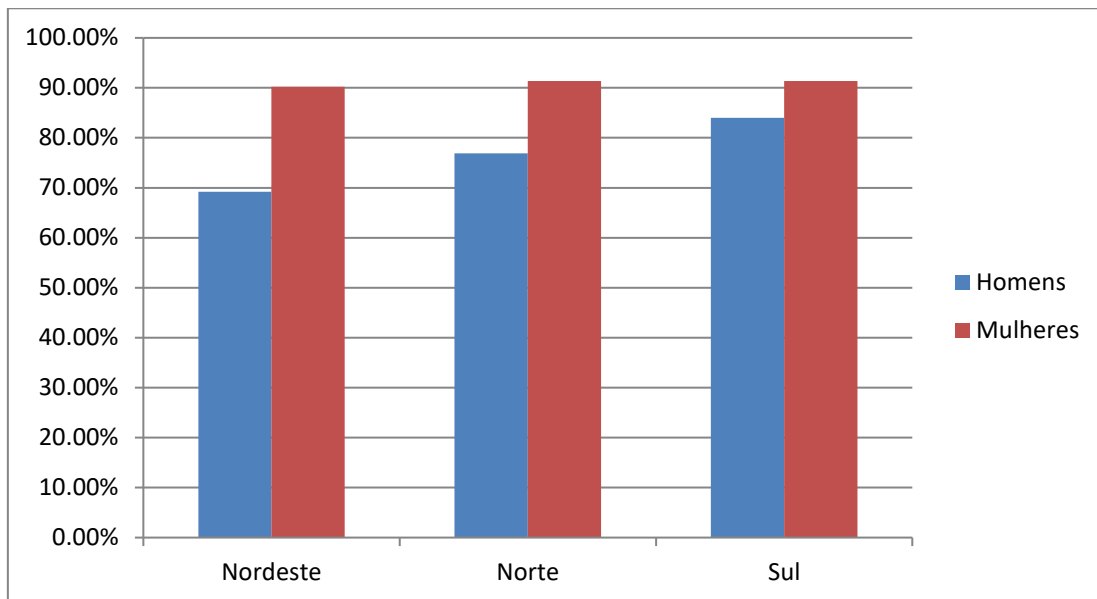
Apesar do significativo avanço da mulher no mercado de trabalho, ainda persiste sua histórica desvantagem nas relações de trabalho. As mulheres dedicam mais tempo ao trabalho, incluindo serviços remunerados com trabalhos domésticos, possuem maiores níveis de escolaridade, porém ocupam os menores cargos e tem os menores rendimentos.

Muitos fatores contribuem para a disparidade entre homens e mulheres nas relações de trabalho, um deles está relacionado ao tempo que a mulher precisa dedicar-se aos afazeres domésticos e com o cuidado de pessoas, é o que mostra uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) sobre Outras Formas de Trabalho.

De acordo com a pesquisa compete a mulher a maior responsabilidade sob os afazeres domésticos, os dados apontam que durante o ano de 2018, elas eram a maioria, 92,1% contra 78,6% de homens (IBGE, 2020).

Observa-se que esse percentual vai se modificando de acordo com cada região, a Região Nordeste foi a que mais apresentou a disparidade, 69,2% para homens e 90,2% para mulheres, já na Região Sul foi onde se obteve os melhores índices, os homens somavam 84% contra 93,6% de mulheres, conforme se observa no gráfico abaixo.

**Gráfico 1 – Percentual de homens e mulheres que executam afazeres domésticos nas regiões nordeste, norte e sul do Brasil.**



Fonte: IBGE, 2020, <https://agenciabrasil.ebc.com.br>.

Outro dado importante extraído da pesquisa, é a relação destes índices com o nível de escolaridade, observa-se que as regiões com níveis maiores de instrução têm os melhores resultados e uma maior participação dos homens nessas atividades. A pesquisa aponta 74,1% dos homens com menor instrução sobre para 85,7% para aqueles que dispõem de ensino superior (IBGE, 2020).

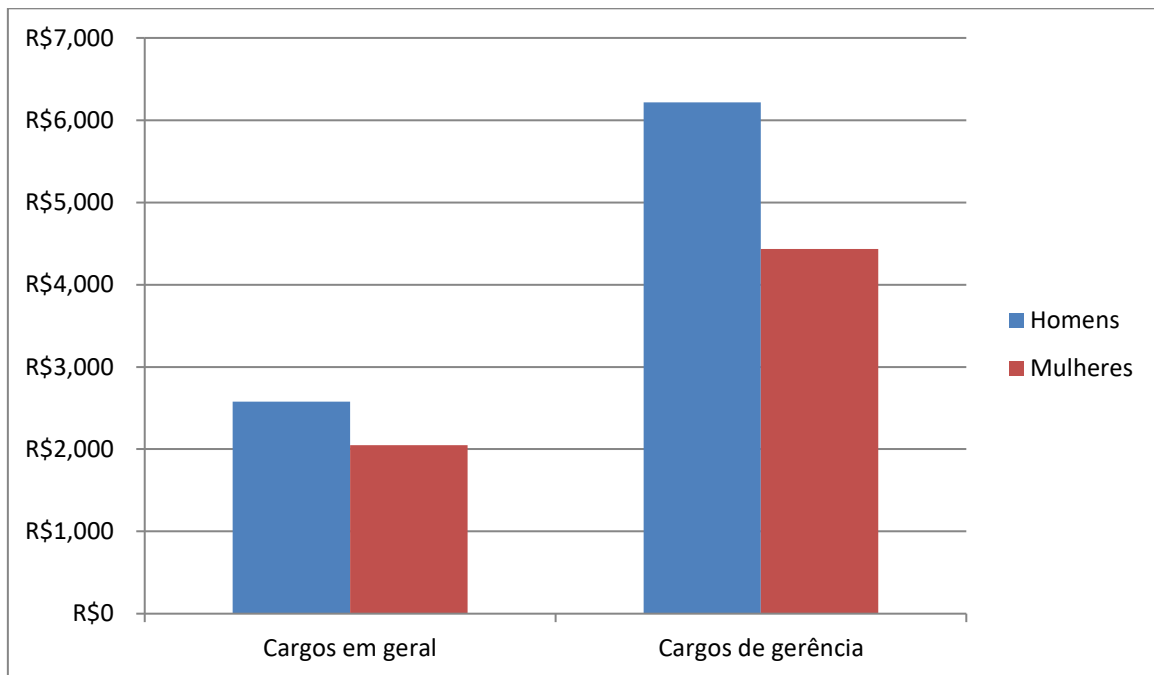
Quanto ao tempo destinado ao cuidado de pessoas, idosos e crianças, o estudo revelou que as mulheres também predominam nessas atividades, 36,8% contra 25,9% de homens, assim se explica a busca das mulheres por empregos com uma maior flexibilidade de jornada, pois dedicam em média 21 horas semanais a essas atividades contra 11 horas dos homens (IBGE, 2020).

Outro fator com grande incidência de discriminação de gênero nas relações de trabalho está relacionado à dificuldade de acesso a determinados cargos e a disparidade nos rendimentos. São dados significativos extraídos do Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais, feito com base na Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) Continua, o qual apresentou dados referentes ao ano de 2018.

De acordo com o estudo as mulheres receberam em média 79,5% do salário dos homens, que possuam em média um rendimento de R\$ 2.579,00 enquanto que o valor médio recebido pelas mulheres não passava de R\$2.050,00. Em cargos de

gerencia essa diferença foi ainda maior, o salário das mulheres que ocupavam esses cargos gerava em torno de R\$ 4.435,00 o que correspondia a 71,3% dos valores recebidos pelo homem, que recebia um salário de R\$ 6.216,00 (IBGE, 2019).

**Gráfico 2 – Disparidade salarial por gênero nos cargos em geral e nos cargos de gerência.**



Fonte: IBGE, 2020, <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>

Durante a análise da pesquisa, observou-se que essa disparidade se mostrou em todas as ocupações selecionadas, a média do rendimento das mulheres estava sempre abaixo em relação ao salário pagos para os homens, conforme demonstrado na tabela abaixo.

**TABELA 1 - Rendimento médio habitual do trabalho principal por gênero e participação das mulheres em diferentes cargos e categorias profissionais**

Cargos/profissões	Rendimento médio (R\$)		Participação feminina (%)
	Homem	Mulher	
Total	2.491	1.978	45,6

Diretores e gerentes	6.216	4.435	41,8
Professores de ensino superior	7.145	5.901	49,8
Professores de ensino fundamental	2.723	2.465	84,4
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	64,5
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59
Trabalhadores de centrais de atendimento	1.405	1.225	72,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	21,1
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8
Trabalhadores de serviços domésticos	1.041	845	95
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2

Fonte: IBGE, 2019, <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>.

A pesquisa também demonstrou que no Brasil as mulheres, embora estejam mais qualificadas, ainda encontram dificuldades para ocupar determinados cargos, destacam-se no estudo os cargos de Gerencia, com 45,6% e de Professores Universitário, com 47,7% (IBGE, 2019). Todavia, a maior concentração feminina encontra-se em setores com baixas remunerações, destacam-se os serviços domésticos em geral, com 95,0%, professores de ensino fundamental, com 84,0% e dos postos de centrais de atendimento, com uma participação feminina de 72,2% (IBGE, 2019).

São números que despertam preocupação e questionamentos, pois demonstram que a mulher mesmo estando mais escolarizada, conseqüentemente mais preparada para ocupar esses cargos ainda são obrigadas a lidar com tratamentos discriminatórios fundados unicamente na questão de gênero.

As áreas políticas também foram tema para uma recente pesquisa, a qual apontou pequena participação da figura feminina nesses espaços. Dados foram

extraídos do Estudo conduzido pelo PNUD e pela ONU Mulheres sobre os Direitos Políticos das Mulheres.

Segundo dados divulgados, durante o ano de 2019 a presença das mulheres nos Poderes Executivo e Legislativo foi extremamente baixa: apenas um estado brasileiro possui uma governadora e somente 15,5% das cadeiras das Assembleias Legislativas estão sendo ocupadas por mulheres; já os municípios computam 11,5% de prefeitas e 13,5% de vereadoras (ONU, 2020).

São resultados que geram preocupação, uma vez que extremamente importante que as mulheres façam parte do meio político, sua participação mais efetiva traz inúmeros benefícios para a classe feminina, desde a elaboração de normas de proteção, bem como a instituição de políticas públicas que visam combater as desigualdades no ambiente de trabalho.

Mesmo com o direito de igualdade garantido em lei, as pesquisas apresentadas comprovaram que a discriminação de gênero está muito presente nas relações de trabalho. Embora seja possível identificar alguns avanços, a histórica desvantagem em relação a salários, acesso a determinados cargos e divisão do trabalho continuam fazendo parte das relações de trabalho, o que torna a busca por mecanismos de reversão imprescindíveis contra essas práticas.

#### **4.3 Mecanismos de contenção e reversão da discriminação do trabalho da mulher**

O conceito de discriminação perante a sociedade está sempre direcionado a situações negativas, porém é necessário compreender que em alguns momentos as práticas discriminatórias poderão se manifestar de forma positiva, pois muitas vezes estabelecer diferenças é essencial para se chegar à igualdade entre os sujeitos, desta forma, salienta-se que o Princípio da Igualdade, não deve ser compreendido de uma forma superficial, muitas vezes será necessário buscar as desigualdades existentes entre as pessoas, para após tratá-las de maneira igualitária.

Antes de adentrar em sua forma positiva é necessário observar as diferenças fundadas em seus objetivos, a discriminação propriamente dita é aquela que destina um tratamento diferenciado a determinadas pessoas sem justo motivo, diferentemente da discriminação em sua forma positiva, que tem por objetivo

destinar tratamento desigual a determinados grupos, na busca de resguardar seus direitos.

Barros (2006, p. 1088), conceitua essas medidas afirmativas da seguinte forma:

[...] são mecanismos que procuram conceder temporariamente preferências a certos grupos de pessoas que se encontram em desvantagem no contexto social (escolas, trabalho, entre outros setores), mas sem infringir o princípio da isonomia. Seu objetivo é corrigir as desigualdades presentes em determinados grupos [...].

Sobre essas ações nas relações de trabalho leciona Martins (2012, p. 508):

Pode haver tratamento diferenciado em: certas necessidades particulares do trabalho, como para artes ou esportes; medidas especiais de proteção ou assistência, como proteção à maternidade (saúde da mulher e da criança); medidas de proteção em razão de segurança do Estado.

Muitos autores defendem o uso dessas ações no combate à discriminação, pois a correta aplicação destas medidas acabam por trazer resultados positivos no combate a eliminação de todas as formas de discriminação. Nascimento (2008, p. 382) defende a aplicação desses mecanismos no combate à desigualdade.

[...] ação afirmativa é uma estratégia de política social ou institucional voltada para alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios com ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de mudar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.

Para Nascimento, A. M. e Nascimento, S. M. (2014, p. 558), a prática destas ações contribui para a ampliação da cultura da solidariedade:

Ações afirmativas são estratégias de política social ou institucional voltada para alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios com ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de mudar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.

Ao conceituar essas medidas, Novais (2005, p. 37)

Prefere o termo discriminação positiva, conceitua a medida como a adoção de regras jurídicas que preveem um tratamento desigual para certos grupos

minoritários desfavorecidos ou pessoas vítimas de segregação, com fito de garantir-lhes igualdade de oportunidades na estrutura social.

Esses mecanismos objetivam implementar a igualdade de oportunidades, medidas capazes de atribuir ao princípio da igualdade um caráter efetivo no combate à discriminação. Vários são os países que empregam essas ações de forma positiva no combate às desigualdades e as práticas discriminatórias (NOVAIS, 2005). Desta forma, podemos enfatizar que as ações afirmativas quando aplicadas para igualar determinados grupos de pessoas ou situações são plenamente aceitáveis.

Martins (2012, p. 529), assim como outros doutrinadores, defendem a ideia de que em determinadas situações a discriminação positiva seja incentivada: “admita-se também ações afirmativas ou positivas, como quotas para admissão de certas pessoas, como de mulheres, aprendizes ou de deficientes”.

Neste mesmo sentido Barros (2006, p. 1088) arremata que, com “as ações afirmativas institui-se uma “discriminação reversa”, em consonância com o conceito de justiça distributiva que consiste em tratar de forma desigual os desiguais. O tratamento desigual, aqui, é compensatório, e vem sendo sugerido pelas normas internacionais”.

Para a prática desta discriminação positiva não existe a necessidade de lei que as justifique. Essas ações podem surgir de programas de governo, como ações públicas ou de ações privadas, decorrentes de uma iniciativa particular, o que traz na maioria das vezes, um significativo efeito social (NASCIMENTO, 2008).

Por se tratar de ações, o seu plano é o sociológico e não o normativo, embora possam neste ser previstas. Mesmo que não o sejam, podem ter existência própria, independentemente de uma fonte legal, uma vez que por serem ações se configuram com realizações. Podem caracterizar-se tanto como ações públicas, quando a sua iniciativa e consecução competem ao Poder Público, quanto como ações privadas, quando surgem por obra de uma iniciativa particular desenvolvida por uma entidade que resolve promovê-las, como as ações afirmativas de iniciativa de uma organização não governamental (NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M., 2014, p. 558).

Mesmo não sendo necessárias leis que as institua, as ações afirmativas são amplamente acolhidas pela nossa legislação, além de se fundamentarem em recomendações internacionais as quais foram ratificadas pelo Brasil. A fim de combater a discriminação, nossa própria Constituição Federal, quando trata da proteção ao mercado de trabalho da mulher está sem dúvida acolhendo essas

ações. Para atenuar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, buscando eliminar qualquer forma de discriminação é essencial que além de observar normas nacionais sejam respeitadas as recomendações internacionais.

No âmbito internacional, instituídas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as medidas de proteção são definidas como ações afirmativas, pois buscam proporcionar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, levando em consideração suas diferenças, ocasionando com isso a discriminação reversa, ao momento que trata de forma desigual na mediante de suas desigualdades (NOVAIS, 2005).

A Convenção 111 da OIT é aquela que institui a possibilidade da prática de ações afirmativas, versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, possibilitando então a discriminação nas relações de trabalhos, quando essas forem específicas ou necessárias para garantir igualdades de oportunidades (BARSOSA, 2017).

Barros (2006) faz importantes observações quanto a correta aplicação destas ações, destacando a importância de se observar as regras definidas na doutrina, pois sendo práticas em desacordo, serão consideradas inconstitucionais, por violar o contido no art. 5º da Constituição Federal.

Diante destas manifestações normativas, constata-se que a temática de gênero nas relações de trabalho está sendo constantemente debatida como elemento das políticas públicas, buscando promover a igualdade de oportunidades. Barros (2010, p. 1178) justifica esse tratamento especial dado as mulheres, no sentido de proporcionar as mesmas condições de tratamento:

As ações afirmativas recomendadas são programas adotados tanto no setor público como no setor privado, atribuindo um tratamento especial às mulheres, temporariamente, até que haja um equilíbrio entre os sexos no mercado de trabalho, tornando-os mais homogêneo. Sua função consiste, portanto, em promover a igualdade de oportunidades, transformando a função estática do princípio igualitário inserido na lei em uma função ativa, com a utilização de meios capazes de alterar as regras do jogo do mercado. As ações afirmativas já não visam ao reconhecimento da igualdade de tratamento, mas aos meios necessários para torná-la efetiva.

Na busca dessa igualdade de oportunidades é de suma importância que o Estado institua esse sistema de discriminação positiva, impedindo que os empregadores adotem práticas que venham a ser consideradas discriminatórias em relação ao trabalho da mulher (ZANGRANDO, 2008).



Barros (2010, p. 1179) menciona em sua obra alguns exemplos de ações positivas:

[...] eliminar ou reduzir estereótipos a respeito das funções na sociedade, com prejuízo para as mulheres; incentivar a participação de mulheres em ocupações, em setores mais promissores para a economia e em níveis mais elevados; ajudar as mulheres a adquirirem capacidade profissional adequada; alentar os empregadores para que favoreçam essas postulações; ajustar a organização de trabalho e os horários às necessidades das mulheres; velar para que sejam compartilhadas entre homem e mulher as responsabilidades familiares, profissionais e sociais; favorecer a participação das mulheres nos organismos destinados a decidir sobre matéria de emprego em geral.

Ao adotar essas ações, certamente haverá uma significativa diminuição das desigualdades, que pesarão nas condições de trabalho, tais medidas aludem na eliminação dos estereótipos em que se funda a sociedade, uma vez que, estimulam as mulheres a se qualificar cada vez mais e com isso buscar cargos mais elevados, nas mais diversas profissões.

Desta forma, a intervenção do Estado é necessária, tanto na instituição dessas ações como na execução, de modo que elabore programas que proporcionem a integração da mulher no setor público como crie mecanismo de incentivo no setor privado. Ademais, após inseridas é fundamental que o Estado fiscalize no sentido de buscar a correta aplicação dessas ações, para que se chegue aos seus objetivos (BARROS, 2010).

Assim como é dever do Estado buscar inserir essas ações no combate à discriminação de gênero é fundamental a participação da figura feminina na elaboração destes projetos, bem como, posteriormente na fiscalização do cumprimento dessas medidas. Essas políticas buscam mudar mentalidades sociais e ninguém melhor que a mulher para buscar por essas mudanças. Para Barros (2010, p. 1179) “esses programas versam sobre alteração das mentalidades, distribuição mais justa das responsabilidades familiares e condições de trabalho”.

No contexto atual, já é possível visualizar essas ações, no âmbito nacional, estão sendo desenvolvidas pela Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres-SNPM, criada em 1º de janeiro de 2003, mecanismos para promover a mudança de mentalidades na busca da igualdade de direitos.

Nesse conjunto de ações, destaca-se o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, instituído pelo Governo Federal, através da SNPM, juntamente com órgãos

internacionais. Objetivando englobar empresas públicas, bem como empresas privadas, as quais, ao aderirem ao programa, comprometem-se com suas finalidades e irão se distinguir das demais pelo esforço na busca de modificar culturas enraizadas em nossa sociedade, visando combater as desigualdades existente entre homens e mulheres por questão de gênero. O programa tem como objetivos:

[...] difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero e raça praticadas no ambiente de trabalho, assim como promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção (BRASIL, 2019, s/p).

Este é um exemplo de ação afirmativa, que propõe estimular a adoção de novas condutas por parte das empresas, buscando extinguir qualquer forma de discriminação de gênero nas relações de trabalho, seja no ingresso das mulheres em seu quadro funcional, sua remuneração ou até mesmo sua permanência no emprego. O Programa vem crescendo a cada novo ano, mostrando-se eficaz na busca de seus propósitos (BARBOSA, 2017).

Mesmo já sendo possível perceber reflexos dessas ações na busca de disseminar práticas discriminatórias, é importante destacar que ainda temos um longo caminho a percorrer. Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, signatário da Rede Brasil do Pacto Global das Nações Unidas e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), no ano de 2016, com as cem maiores e mais importantes empresas brasileiras, foi possível verificar que grande parte dessas empresas não dispõe de ações afirmativas para estimular a presença de mulheres em seu quadro de funcionários, tampouco já promoveu algum tipo de política pública, buscando promover essa igualdade entre homens e mulheres (ONU, 2016).

Diante deste resultado detecta-se que além de criar políticas públicas é necessário divulgar essas ações, com o propósito de buscar mecanismos de compensação para aquelas que sempre foram discriminadas nas relações de trabalho, tornando-se fundamental, a busca pela reparação de toda essa carga negativa enraizada na sociedade e que permanece impactando a mulher em suas relações de trabalho.

O histórico de participação da mulher no mercado de trabalho sempre foi pautado por necessárias lutas contra tratamentos discriminatórios e que até hoje se fazem necessárias. Desta forma, é fundamental que se continue a falar e buscar mecanismos de contenção e reversão da discriminação, pois se corretamente aplicadas, vão contribuir em muito para alcançar o objetivo expressamente trazido em nossa Constituição Federal, ou seja, extinguir qualquer forma de discriminação negativa e reduzir as desigualdades de gênero no ambiente laboral.

## 5 CONCLUSÃO

Considerando o exposto no presente trabalho, pode-se observar que no decorrer dos tempos a mulher superou diversos obstáculos que lhe foram impostos na busca de melhores condições de trabalho, com isso vem conquistando um significativo espaço no mercado de trabalho. Todavia, a cultura patriarcal que persistiu por muitos anos, onde as mulheres eram tidas sob total domínio dos homens, acabou deixando muitas marcas na sociedade contemporânea.

Na busca de combater essas desigualdades, houve um significativo crescimento das normas de proteção, principalmente com o advento da Constituição Federal de 1988, a qual estimulou a criação de leis mais efetivas no combate às desigualdades, normas com o objetivo de padronizar salários e funções, de fiscalizar condutas e impedir os abusos cometidos.

Atualmente, a busca pela igualdade nas relações de trabalho vai muito além das previstas no texto constitucional, pois para uma efetiva igualdade é necessário, além da criação de normas de proteção, buscarmos mudanças de paradigmas, visto que a mulher ainda hoje é definida pela sociedade como o sexo “frágil”. São conceitos como esse que se refletem negativamente, causando inúmeras consequências nas relações de trabalho, seja na disparidade de salários, no acesso a determinados cargos, no assédio sofrido ou nas questões relacionadas a maternidade.

Durante o estudo, observou-se que a busca pela eliminação dessas condutas é uma luta diária e que não está restrita somente à nossa sociedade, é sem dúvida uma causa discutida no mundo inteiro, processo esse que atravessa gerações e que permanentemente precisa ser discutida, pois mudanças de paradigmas são processos extremamente lentos, daí se explica a grande incidência de práticas discriminatória ainda hoje nas relações de trabalho.

Contudo, são obstáculos que podem vir a ser minimizados, mas para isso é fundamental que a sociedade reconheça que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, que ambos possuem os mesmos direitos ao trabalho remunerado, assim como a reponsabilidade sobre os trabalhos domésticos e aos cuidados com pessoas. Se buscarmos essa divisão de responsabilidades associadas à proteção do estado e políticas públicas, começamos a caminhar na direção de garantir as mulheres igualdade de tratamento e oportunidades.

Por fim, a pesquisa demonstrou que métodos do passado já não estão sendo mais suficientes no combate a uma cultura já enraizada, assim é necessário que a sociedade como um todo, busque mudar sua visão em relação à mulher trabalhadora, para que se chegue a uma maior igualdade de direitos. Desta forma é de extrema importância buscar manter a temática da pesquisa sempre em discussão, visto que as mulheres ainda sofrem com práticas discriminatórias, o que é inadmissível na sociedade atual.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Rosimar Pereira. As políticas públicas de gênero e o mercado de trabalho no Brasil. *Revista Uniitalo em pesquisa*, São Paulo, v. 7, n. 3, jul/2017. Disponível em: <http://pesquisa.italo.com.br/index.php?journal=uniitalo&page=article&op=view&path%5B%5D=156>. Acesso em: 14 out. 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Discriminação no emprego por motivo de sexo*. São Paulo: LTr, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 06 abr. 2019.
- BRASIL. *O que é o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça?* [online], Brasília, DF, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/perguntas-frequentes-sae/o-que-e-o-programa-pro-equidade-de-genero-e-raca> Acesso em 08 nov. 2020.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 1941.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIMOULIS, D.; Martins, L. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem. *Agencia IBGE notícias*, [online], 08 mar. 2019. 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#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio,2.579\)%20nesse%20mesmo%20grupo%20et%C3%A1rio](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#:~:text=Em%202018%2C%20o%20rendimento%20m%C3%A9dio,2.579)%20nesse%20mesmo%20grupo%20et%C3%A1rio.). Acesso em: 05 out. 2020.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. IBGE: Mulher tem peso importante no chamado "trabalho invisível". *Agencia Brasil* [online], 04 jun.2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamado-trabalho-invisivel>. Acesso em: 02 out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LUZ, France. *O trabalho da Mulher no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTr, 1984.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 28 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: LTr Editora, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso do Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho, Relações Individuais e Coletivas do Trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: Da Proteção à Promoção da Igualdade*. São Paulo: LTr Editora, 2005.

ONU – Organização das Nações Unidas. Maior parte das grandes empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar presença de mulheres e negros. *ONU Mulheres Brasil*, [online], 16 maio 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/maior-parte-das-grandes-empresas-brasileiras-nao-tem-acoes-afirmativas-para-incentivar-presenca-de-mulheres-e-negros/>. Acesso em: 02 out. 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. Estudo conduzido pelo PNUD e pela ONU Mulheres sobre direitos políticos das mulheres coloca o Brasil em 9º lugar entre 11 países da América Latina. *ONU Mulheres Brasil*, [online], 24 de set.2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/estudo-conduzido-pelo-pnud-e-pela-onu-mulheres-sobre-direitos-politicos-das-mulheres-coloca-o-brasil-em-9o-lugar-entre-11-paises-da-america-latina>. Acesso em 05 out. 2020.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Resumo de Direito do Trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo W.; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2008.