

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**LAURA RACHWAL DA CUNHA GATTRINGER**

**A ASCENSÃO DO PROTAGONISMO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO**

**CURITIBA  
2018**

**LAURA RACHWAL DA CUNHA GATTRINGER**

**A ASCENSÃO DO PROTAGONISMO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO**

**Projeto de Pesquisa Científica apresentado  
como requisito parcial para à obtenção do grau  
de Bacharel em Direito, do Centro Universitário  
Curitiba.**

**Orientadora: Ana Paula Pavelski.**

**CURITIBA  
2018**

**LAURA RACHWAL DA CUNHA GATTRINGER**

**A ASCENSÃO DO PROTAGONISMO FEMININO NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer primeiramente aos meus pais, juntamente com o meu padrasto, pessoa de suma importância em minha vida, por terem me proporcionado a possibilidade de concretizar meus objetivos e por serem meus pilares, minha base e pessoas indispensáveis na formação de minha pessoa e de meu caráter.

Agradeço também a minha orientadora, professora Ana Paula Pavelski, que desenvolveu em mim o interesse pelo direito do trabalho e pela atenção e paciência durante esse período. Grata também aos demais professores que contribuíram para minha formação.

Agradeço aos meus amigos que, muitas vezes, entenderam e compreenderam o pouco tempo livre que me sobrava, principalmente nos últimos meses, em que houve uma reunião da monografia em conjunto com a prova da Ordem dos Advogados do Brasil.

Por afim, agradeço a minha avó, pelas inúmeras orações e por ser um exemplo de mulher forte e guerreira em minha vida, motivo pelo qual eu escolhi tratar sobre o direito das mulheres.

## RESUMO

O presente trabalho objetiva mostrar como a mulher, que historicamente ocupou um papel de subordinação e que nunca obteve a mesma igualdade do sexo masculino, através de lutas e movimentos necessários, faz-se presente no âmbito trabalhista atual. A pesquisa, pautada pelo método dedutivo, procurou por meio de uma análise bibliográfica compreender a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e sua ocupação nos cargos de chefia, até então considerados exclusivamente do gênero masculino.

Desta forma, o tema central do trabalho de curso é demonstrar os avanços do sexo feminino em um mercado que, até então, abria espaços única e exclusivamente para homens. Demonstrar por meio de pesquisas, números e artigos, contidos inclusive na Constituição Federal, que as mulheres estão cada vez mais presentes nesse âmbito, possuindo cada vez mais direitos, devendo ser reconhecidas por suas lutas, persistência e coragem em um mundo que abria pouco espaço para estas.

**Palavras-chave:** Mulher, Mercado de Trabalho, Ascensão feminina, Direitos Iguais, Discriminação de gênero.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DA MULHER NO ÂMBITO TRABALHISTA.....</b>	<b>9</b>
2.1	O FEMINISMO E OS MOVIMENTOS FEMINISTAS .....	22
2.2	O TRATAMENTO DESTINADO À MULHER NA CLT .....	24
2.3	POLÍTICA NACIONAL PARA AS MULHERES .....	30
<b>3</b>	<b>A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
3.1	A SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM DIVERSOS PAÍSES. ....	34
3.2	A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA.....	36
<b>4</b>	<b>A DESIGUALDADE ENTRE OS SEXOS .....</b>	<b>39</b>
4.1	A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	41
4.2	DISCRIMINAÇÃO QUANTO A MULHER GESTANTE .....	44
4.3	ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS.....	46
4.4	UM DOS OBJETIVOS DO MILÊNIO: PROMOVER A IGUALDADE ENTRE OS SEXOS E A AUTONOMIA DAS MULHERES. ....	49
4.5	REALIZAÇÕES DE POLÍTICAS SOCIAIS PÚBLICAS PARA A CONSTRUÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO. ....	50
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>52</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>54</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso aborda a questão da evolução e da trajetória percorrida pela mulher no âmbito trabalhista.

As mulheres, que historicamente ocuparam um papel de subordinação, que sofreram com a discriminação, opressão e que nunca tiveram a mesma igualdade que os homens, através de lutas e movimentos necessários, vêm marcando a sociedade com a sua firmeza, dedicação e persistência, buscando um espaço no mercado de trabalho e ingressando nele, a fim de aos poucos, conquistar a igualdade em relação ao sexo masculino.

Diante disso, a presente monografia terá como objeto de estudo toda a evolução e trajetória da mulher no mercado de trabalho, manifestando a constante procura por direitos iguais.

Assim, serão abordadas as lutas feministas e os direitos que foram conferidos ao longo dos anos.

Tratará a evolução da mulher nas relações de trabalho, trazendo um breve histórico de todas as conquistas das mesmas, da antiguidade até os dias atuais, demonstrando a sua contribuição no mercado e o seu crescimento diário.

Por mais que se lute pela igualdade entre os gêneros, é indiscutível que a mulher necessita de um amparo legal maior que o homem, carecendo de uma legislação diferencial, que busque amparar seus direitos. Desta forma, será analisada a Consolidação das Leis Trabalhistas, que solidificou as matérias relativas ao trabalho e destinou um capítulo exclusivo a mulher em conjunto com a Constituição Federal, que também conferiu direitos e proteção a elas, amparando cada vez mais a mulher trabalhadora.

Logo, serão analisadas as políticas nacionais desenvolvidas para as mulheres, que têm como objetivo promover a igualdade, a autonomia e a participação destas nas políticas públicas.

A desigualdade e a discriminação que ocorre diariamente contra esse sexo, taxado como "sexo frágil", será tema importante, mostrando como a desigualdade impede, muitas vezes, que as mulheres evoluam no mercado de trabalho, ferindo diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana.

Será defendida a promoção da igualdade entre os sexos, exibindo de forma

clara como as políticas públicas podem contribuir para que haja uma igualdade ainda maior posta em prática, inserindo cada vez mais o sexo feminino no mercado de trabalho e destacando que a inserção da mulher está crescendo não só no Brasil, mas em diversos países, fazendo-se necessário analisar também como os números tem aumentado com o passar dos anos, fazendo com que elas cheguem a cargos que, até então, eram considerados apenas dos homens.



## 2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DA MULHER NO ÂMBITO TRABALHISTA

Não é novidade que o sexo feminino nunca teve igualdade com o sexo masculino, estando sempre em uma posição social de inferioridade. Devido essa ausência de direitos, desde os primórdios, a divisão do trabalho e a postura social eram divergentes.<sup>1</sup>

A trajetória da mulher no mercado de trabalho é um conjunto de transformações de ideologias culturais e históricas. Nos séculos passados, as mulheres eram vistas apenas com o aspecto da domesticidade, mas a experiência do trabalho alterou o modo de vida do sexo feminino, possibilitando maior independência, autonomia e liberdade. Um fator que impossibilitava que elas se inserissem no mercado de trabalho era a desigualdade de gênero que percorreu toda a história desde os primórdios e em todos os continentes do mundo. Apesar de em número reduzido, ainda repercute nos dias de hoje.<sup>2</sup>

Na Antiguidade, o homem que era o provedor da casa. Ele trabalhava para que assim pudesse sustentar a moradia e levar o alimento para a família, sendo considerado 'a economia', enquanto a mulher era encarregada de cuidar do lar. Sendo assim, não tinha salário, direitos ou vontade própria, dependendo sempre do cônjuge.

Elas eram subordinadas, escravizadas, tratadas como propriedade dos homens e continuavam na mais perfeita ignorância. Permaneciam confinadas dentro de seus lares e possuíam a função de ser donas de casa, esposas e futuramente mães. Ou seja, o papel das mesmas estava definido. Eram consideradas como um campo fértil, sendo suas responsabilidades procriar, cuidar da educação dos filhos, dos afazeres domésticos e do marido.<sup>3</sup>

Nas palavras de Maria Berenice Dias:

---

<sup>1</sup> OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. *Mulheres e Trabalho. Desigualdades e Discriminação em razão de gênero*. 1º Edição. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2016.

<sup>2</sup> BARRETO, Gabriela. **A Evolução Histórica do Direito das Mulheres**. 2017 Disponível em:< <https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 28 out. 2017.

<sup>3</sup> BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas**. 1ºed. São Paulo, Oliveira Mendes: 1998.

O lugar dado pelo Direito à mulher sempre foi um “não lugar”. Sua presença na história é uma história de ausência. A mulher era subordinada ao pai ou ao marido, a quem precisava obedecer. Estava excluída do poder e do mundo jurídico, econômico e científico. Relegada da cena pública e política, sua força produtiva sempre foi desconsiderada, não se emprestando valor econômico aos afazeres domésticos.<sup>4</sup>

Antigamente, as condições de trabalho e a ausência de direitos eram lamentáveis, mesmo para os homens. Desta forma, para as mulheres, era ainda pior.<sup>5</sup>

Na Idade Média, período da história da Europa entre os séculos V e XV, algumas empresas passaram a contrata-las. Entretanto, sempre em posições inferiores a dos homens.<sup>6</sup>

Assim fica claro que há algum tempo atrás, as Leis não abrangiam as mulheres, tornando-as excluídas, como se não existissem no ambiente trabalhista. Viviam em uma situação de inferioridade, submissão e opressão.

Não apenas no Brasil, mas no mundo todo, através de lutas e algumas conquistas, elas estavam em busca de um espaço no mercado de trabalho, fazendo o possível para sair do anonimato<sup>7</sup>.

Diante de toda essa submissão, começa a surgir nelas à vontade de ter seu espaço e de serem donas de si. Clamavam por seus direitos e lutaram por eles.

Na obra “Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946”, José Francisco Siqueira Neto e Patrícia Bertolin mostram como a participação feminina foi importante:

Aos poucos as mulheres se inseriram no mercado de trabalho, mas, mesmo organizadas e lutando por igualdade, eram vistas como um complemento dos homens, gerando espanto e recriminações quando, tanto pela necessidade de sobrevivência, quanto pela oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, podiam expressar sua identidade, vendo-se às voltas com todo um universo cultural que a recriminava e, por consequência, a discriminava, pagando-lhes menor remuneração, dando-lhes piores condições de trabalho e isolando-as das estruturas de poder.<sup>8</sup>

Pauline León, feminista, transformou-se em um dos nomes indispensáveis nas conquistas dos direitos femininos. Em 1792, Pauline teve a bravura de ler uma petição

---

<sup>4</sup> DIAS, Maria Berenice. A mulher e o Direito. Disponível em: <[http://www.mariaberenice.com.br/uploads/23\\_-\\_a\\_mulher\\_e\\_o\\_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/uploads/23_-_a_mulher_e_o_direito.pdf)> Acesso em: 01 nov. 2017.

<sup>5</sup> BARRETO, 2017.

<sup>6</sup> BARRETO, loc. cit.

<sup>7</sup> Mulheres em Luta: a Outra Metade da História do Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. LTr: 2017. p. 122.

<sup>8</sup> SIQUEIRA NETO; BERTOLIN. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985**. 1º ed. São Paulo: Atlas, 2015. Volume II. p. 262.

que havia sido assinada por 300 mulheres na tribuna francesa, a qual exigia que as mulheres tivessem direito de pertencer à Guarda Nacional, visto que até então, esse direito era negado pelos homens revolucionários.<sup>9</sup>

Em 1791, foi elaborado a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, originalmente chamada de “Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne”. Essa declaração foi proposta por Olympe de Gouges, que batalhou para igualar os direitos da mulher aos dos homens.<sup>10</sup>

A Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã dispunha em alguns de seus artigos:<sup>11</sup>

Artigo 1º - A mulher nasce e vive igual ao homem em direitos. As distinções sociais não podem ser fundadas a não ser no bem comum.

Artigo 2º - O objeto de toda associação política é a conservação dos direitos imprescritíveis da mulher e do homem. Esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e, sobretudo, a resistência à opressão.

Artigo 3º - O princípio de toda soberania reside essencialmente na nação, que é a união da mulher e do homem. Nenhum organismo, nenhum indivíduo, pode exercer autoridade que não provenha expressamente deles.

Olympe de Gouges teve grande influência no cenário feminino, uma vez que contribuiu para alterar não só o cenário político, como também o jurídico e social. Entretanto, seu projeto foi rejeitado pela Convenção, sendo apenas usado para inspirar futuros movimentos feministas.<sup>12</sup>

Mais tarde, em 19 de Agosto de 1842, na Inglaterra, ocorreram as primeiras regulamentações inerentes à mulher no mercado de trabalho, proibindo o labor destas em ambientes subterrâneos. Sem demora, em 1844, realizou-se uma redução de jornada de trabalho para doze horas diárias, proibindo também, o trabalho em período noturno. No mesmo segmento, na França, em 1848 surgiram as leis de proteção ao trabalho feminino.<sup>13</sup>

Ainda no âmbito internacional, em Nova York, as greves começaram no ano de 1857. A primeira sucedeu-se em oito de março, onde uma manifestação controlada com

---

<sup>9</sup> YUKIZAKI, Lyzia Marie Gomes. Direito das mulheres e igualdade de gêneros: efetividade até que ponto, 2014. p.18

<sup>10</sup> Declaração da Mulher Cidadã. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://goo.gl/ZCuFmZ>> Acessado em: 01 fev. 2018.

<sup>11</sup> loc. lit.

<sup>12</sup> YUKIZAKI, op. cit., p.18.

<sup>13</sup> ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. História do trabalho da mulher. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=3898](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898)>. Acesso em 2 set 2017.

cruel violência matou mais de uma centena de mulheres carbonizadas.<sup>14</sup>

De acordo com Corrêa Leite, Corrêa Borges e Cordeiro:

Apesar de parecer que o “Dia Internacional da Mulher” é uma dádiva da evolução humana, ele é fundado nesse acontecimento específico, porque simboliza a luta feminina por direitos prometidos nas revoluções burguesas, por meio de sangrentas contendas sociais levadas a cabo por mulheres ocidentais até os dias presentes.<sup>15</sup>

Em 1869, foi criada a Associação Nacional para o Sufrágio das Mulheres. Entretanto, a luta das sufragistas norte-americanas só teve sucesso em 1920, com a Emenda Constitucional n° 19.<sup>16</sup>

Sempre em busca de seus direitos, outra conquista importante para o sexo feminino, no Brasil, foi o Código de Trabalho, formado em 1912, que trouxe a liberdade para a mulher obter emprego sem que precisasse da autorização do marido, com jornada limitada, licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após o mesmo.<sup>17</sup>

No cenário mundial, em 1914, ocorreu a primeira Guerra Mundial, que perdurou até 1918. Os homens, considerados chefes da casa, eram recrutados para o serviço militar, precisando representar seus países na guerra, causando uma imensa falta de mão de obra no mercado. Isto posto, as mulheres passaram a trabalhar fora de casa para contribuir no sustento de seus lares e suprir a quantidade de homens que faltava. Precisaram, assim, assumir os postos nas indústrias que até então apenas os homens assumiam. Isso também ocorreu devido a necessidade ligada ao ganho financeiro da família<sup>18</sup>.

Conforme expõe Braick:

Durante a Primeira Guerra Mundial, as mulheres que viviam nos países envolvidos no conflito, sofreram as consequências. Enquanto os homens

---

<sup>14</sup> BARRETO, 2017.

<sup>15</sup> LEITE, Taylisi de Souza Corrêa; BORGES, Paulo César Corrêa; Euller Xavier CORDEIRO. Discriminação de Gênero e Direitos Fundamentais: Desdobramentos Sócio-Históricos e Avanços Legislativos, 2013.

<sup>16</sup> LEITE et. al., loc.cit.

<sup>17</sup> APARECIDA, Maria. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Jurisway, 2011. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6254](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254)>. Acesso em: 02. set. 2017.

<sup>18</sup> PROBST, E.R; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultura do Instituto Catarinense de Pós-Graduação. v. 1 n.2- jan-jun, 2003. Disponível em: <[www.icpg.com.br/hp/revista/download.exec.php?rpa\\_chave=99f1314637c3c17cbb3c](http://www.icpg.com.br/hp/revista/download.exec.php?rpa_chave=99f1314637c3c17cbb3c)>. Acesso em: 11 set. 2017.

deslocavam-se em grande quantidade para os campos de batalha, mulheres de classe média e alta passaram a trabalhar fora de casa.<sup>19</sup>

As mulheres que viviam na zona urbana passaram a ser contratadas nos comércios. Outras acabaram sendo chamadas para os campos de batalhas e lá trabalhavam como enfermeiras, cozinheiras, motoristas de ambulância.<sup>20</sup> Elas passaram a almejar mais participação no mercado de trabalho, a querer maior igualdade com os homens, visto que realizavam os mesmos serviços e ainda assim recebiam menor salário.<sup>21</sup>

Com o fim da guerra, a sociedade acabou sendo mudada culturalmente e seus costumes foram alterados. As mulheres, agora agiam e pensavam de maneira diferente.<sup>22</sup>

Segundo Baltar e Leone, ao final das guerras, a estrutura realmente mudou. Muito dos homens mandados para as batalhas, haviam morrido e muitos daqueles que sobreviveram, haviam sido mutilados, ficando incapazes de exercer suas atividades que antes eram normais. Neste momento, as mulheres deixam suas casas e seus filhos para levar adiante os projetos e os trabalhos que até então só eram realizados pelos maridos.<sup>23</sup>

Com a Revolução Industrial, que foi a transição para novos processos de manufatura, elas passaram a ser mais contratadas que os homens, pois a sua mão de obra era considerada mais barata. Os homens foram desvalorizados e as mulheres começaram a ter mais chances no âmbito trabalhista. Porém, as condições de trabalho ainda eram péssimas, com jornadas extremamente longas, pouca proteção e amparo legal.<sup>24</sup>

D'Alonso demonstra que:

Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão de obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos

---

<sup>19</sup> BRAICK, Patricia Ramos. História: das cavernas ao terceiro milênio - do avanço imperialista no século 19 aos dias atuais. Moderna, 2ª ed. São Paulo: Moderna, 2015. p. 96.

<sup>20</sup> BARRETO, 2017.

<sup>21</sup> BARRETO, loc. cit.

<sup>22</sup> BRAICK, Patricia Ramos, MOTA, Miriam Becho. A Participação das Mulheres na Primeira Guerra Mundial. 2013. Disponível em : <<http://historiainte.blogspot.com.br/2013/12/a-participacao-das-mulheres-na-primeira.html>>. Acesso em 27 out. 2017.

<sup>23</sup> BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

<sup>24</sup> BARRETO, 2017.

primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto que as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças”<sup>25</sup>

No mesmo sentido Lopes:

Outro ponto importante nas grandes conquistas e mudanças, foi ainda na segunda metade do século XVIII, com a vinda da Revolução Industrial, que acabou por absorver de forma importante a mão-de-obra feminina pelas indústrias, com o objetivo de baratear os salários, trazendo definitivamente, a inserção da mulher na produção (...). Encontraremos a presença de trabalhadoras assalariadas, em grande número e essenciais ao desenvolvimento da indústria têxtil. Mesmo com isto há uma busca pela negação da inclusão da mulher na classe trabalhadora, ontem e hoje<sup>26</sup>

A Constituição do México, criada no ano de 1917, foi a primeira em determinar alguns dos direitos trabalhistas, antecipando o direito de jornada diária de 8 horas; jornada noturna de 7 horas; proibição do trabalho de menores de 12 anos; limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; descanso semanal; proteção à maternidade; direito ao salário mínimo; igualdade salarial; proteção contra acidentes no trabalho; direito de sindicalização; direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; direito à indenização de dispensa e seguros sociais.<sup>27</sup>

Mais tarde, nasceu a Constituição da Alemanha Republicana de Weimar:

A Constituição da Alemanha Republicana de Weimar, de 1919 preceituou direitos como: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa.<sup>28</sup>

Ainda no ano de 1919, nasce também a Organização Internacional do Trabalho, que foi criada como uma agência da Liga das Nações após ser assinado o Tratado de

---

<sup>25</sup> D'ALONSO, Glauca de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. Disponível em: <<http://www.psicolatina.org/15/trabalhadoras.html>>. Acesso em: 27 out. 2017.

<sup>26</sup> LOPES, C. L. E. **8 de março, Dia Internacional da Mulher** – Uma data e muitas histórias. Disponível em < <http://www.ubmulheres.org.br/paginas/historia>>. Acesso em: 27 out. 2017.

<sup>27</sup> BARRETO, op. cit.

<sup>28</sup> BARRETO, 2017.

Versalhes, dando fim a Primeira Guerra Mundial.<sup>29</sup>

A ideia de uma legislação trabalhista internacional surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da revolução industrial. As raízes da OIT estão no início do século XIX, quando os líderes industriais Robert Owen e Daniel Legrand apoiaram o desenvolvimento e harmonização de legislação trabalhista e melhorias nas relações de trabalho.<sup>30</sup>

A OIT possui a obrigação de formular e executar as normas internacionais do direito do trabalho.<sup>31</sup> Sendo assim, em 1919, foi realizada a primeira Conferência Internacional do Trabalho e a OIT acabou adotando seis convenções.<sup>32</sup>

As convenções supracitadas limitaram a jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As mesmas combateram o desemprego, não permitiram o trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos, estabeleceram a idade mínima de 14 anos para trabalhos em indústrias e protegeram a maternidade.<sup>33</sup>

De acordo com a OIT, os valores e princípios básicos são os de que:

O trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.<sup>34</sup>

Subsequentemente, no Brasil, em 1932, foi criada a primeira Constituição que tratava de direitos trabalhistas da mulher, proibindo que houvesse discriminação quanto aos salários e vedando também o trabalho em locais insalubres. Além do mais, trouxe o direito ao repouso antes e após o parto, sem que tivessem seus salários prejudicados, o não trabalho noturno e descanso de meia hora para mulheres que estivessem em período de amamentação durante os primeiros seis meses de vida do bebê. Além da criação da previdência para o sexo feminino.<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> HUSEK, Carlos Roberto. Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>30</sup> ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/dia/%A3o\\_Internacional\\_do\\_Trabalho](https://pt.wikipedia.org/wiki/dia/%A3o_Internacional_do_Trabalho)> Acesso em 29 out. 2017.

<sup>31</sup> Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

<sup>32</sup> História da OIT. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>> Acesso em: 05 abr. 2018.

<sup>33</sup> FERREIRA, Francisco; NETO, Jorge. Manual de Direito do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: Atlas.

<sup>34</sup> SANTIAGO, Emerson. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/organiza%C3%A7%C3%A3o-internacional-do-trabalho/>>. Acesso em: 29 out. 2017.

<sup>35</sup> APARECIDA, 2011.

No mesmo ano, o então presidente do Brasil, Getúlio Vargas, promulgou o Decreto n°. 21.076, de 24 de fevereiro de 1932, criando o Código Eleitoral Brasileiro, estabelecendo que era eleitor o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, alistado na forma do Código.<sup>36</sup>

Em 1934, a Constituição brasileira versou sobre direitos econômicos e sociais, conferindo o direito de voto para as mulheres, que já havia sido instituído em 1932 pelo Código Eleitoral, como também a criação da Justiça do Trabalho, proibição do trabalho infantil, descanso antes e após o parto sem prejuízo de salário e de emprego, jornada diária de oito horas, equiparação de salários, repouso semanal obrigatório, férias remuneradas, vedação da diferença salarial para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, salário maternidade e licença maternidade.<sup>37</sup>

A Constituição de 1934 contou com a participação de uma mulher, Carlota Queiroz,<sup>38</sup> e conforme o artigo 113:

Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: 1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.”<sup>39</sup>

Em seguida, a Constituição de 1937, também abordou o tema, proibindo o trabalho da mulher em indústrias insalubres e também garantindo alguns outros direitos, como assistência médica e higiênica à gestante e prevendo repouso antes e depois do parto, sem que houvesse prejuízo em seu salário, como já foi sobredito acima.<sup>40</sup>

Embora na Constituição de 1937 tenham ocorrido avanços, foram retiradas algumas regras que protegiam a mulher, como a garantia de emprego para a gestante e também igualdade salarial. Surgiu assim, o Decreto n° 2548, de 31 de agosto de

---

<sup>36</sup> BARRETO, 2017.

<sup>37</sup> Constituição Brasileira de 1934. Wikipedia. Disponível em:< [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)> Acesso em: 05 abr. 2018.

<sup>38</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTR. 1995.

<sup>39</sup>BRASIL. **Constituição (1988)**. Emenda constitucional n° 9, de 9 de novembro de 1995. Lex: legislação federal e marginalia, São Paulo, v. 59, p. 1966, out./dez. 1995.

<sup>40</sup>MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2008, pp. 575-576.



1940, que autorizava empregadores contratarem empregados do sexo feminino pagando um salário em torno de 10% mais baixo que os salários pagos para o sexo masculino.<sup>41</sup>

Acredita-se que o decreto aludido acima tenha colocado ainda mais as mulheres no mercado de trabalho, visto que, os empregadores, visando seu lucro, passaram a contratar a mão de obra feminina por ser mais barata. Sendo assim, mais mulheres passaram a aparecer nesse âmbito.

Em 1943, há o nascimento das Consolidações das Leis Trabalhistas, que ampliou e também alterou a legislação existente no Brasil. Ela trouxe um capítulo inteiro (Capítulo III) tratando da proteção do trabalho da mulher<sup>42</sup>.

No ano de 1945, começaram a surgir diversas organizações feministas, que estavam em busca de defesa e proteção dos direitos das mulheres. Queriam que houvesse igualdade de direitos entre os gêneros. Almejavam mudar a concepção de que “lugar de mulher é em casa, cuidando do marido e dos filhos. Por conseguinte, realizavam encontros, assembleias e reuniões, onde reivindicavam na tentativa de transformar a situação da mulher na sociedade.<sup>43</sup>

No mesmo ano, foi criada a Organização das Nações Unidas, (ONU), e já em 1946, a OIT passou a ser vinculada a ONU, como uma agência da Liga das Nações, conforme já supracitado, com a finalidade de não só formular, mas também executar normas internacionais do direito do trabalho. A OIT em união com a ONU, conseguiria presidir os direitos essenciais para o Direito do Trabalho.<sup>44</sup>

Ainda em 1946, houve mais uma Constituição Brasileira, concebendo maior assistência aos trabalhadores que estavam desempregados, trazendo o direito a greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas.<sup>45</sup>

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos tratou das regras de não discriminação por motivo de sexo. Trouxe previsão da igualdade de direitos e liberdade, assim como a livre escolha do trabalho<sup>46</sup>.

---

<sup>41</sup>BRASIL, **Decreto-Lei nº 2548**, de 31 de Agosto de 1940, que faculta a redução do salário mínimo. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 3 setembro 1940.

<sup>42</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2006.

<sup>43</sup>KAMADA, Fabiana Larissa; GALETTI, Tonia Andrea Inocentini. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985**. Vol. II. São Paulo: Atlas, 2015. p. 263.

<sup>44</sup> BARRETO, 2017.

<sup>45</sup> BARRETO, 2017.

<sup>46</sup> ROCHADEL, 2007.

Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre e muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem discriminação.<sup>47</sup>

Sendo assim, de acordo com a Organização das Nações Unidas, são direitos das mulheres:

Direito à vida, direito à liberdade e à segurança pessoal, direito à igualdade e a estar livre de todas as formas de discriminação, direito à liberdade de pensamento, direito à informação e à educação, direito à privacidade, direito à saúde e à proteção desta, direito a construir relacionamento conjugal e a planejar a sua família, direito a decidir ter ou não ter filhos e quando tê-los, direito aos benefícios do progresso científico, direito à liberdade de reunião e participação política e direito a não ser submetida a torturas e maltrato.<sup>48</sup>

Em 1962, no Brasil, foi editado o Estatuto da Mulher Casada, que retirou do ordenamento jurídico a condição de relativa incapacidade da mulher casada, já que o Código Civil de 1916 estabelecia que o homem quem era o chefe da sociedade conjugal e equiparava as mulheres aos silvícolas, menores e pródigos. Assim sendo, não seria mais preciso a autorização do marido caso a mulher quisesse ingressar no mundo trabalhista.<sup>49</sup>

Com a reestruturação política no Brasil, a Constituição de 1967 foi promulgada, ocasionando inovações. Tratou de forma mais ampla sobre a vedação de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil. Assegurou também, o direito de aposentadoria aos 30 anos de trabalho para o sexo feminino, com salário integral. Diferentemente das Constituições anteriores, essa nova Constituição também proibiu a diferença de critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil.<sup>50</sup>

Conforme Kamada:

“As mulheres foram se organizando e construindo espaço de participação política, inserindo-se nos movimentos sociais, nos movimentos feministas,

---

<sup>47</sup> O que são Direitos Humanos? Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/definicao/>> Acesso em 30 out. 2017>. Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>48</sup> Direitos da Mulher. Conselho Estadual dos direitos da Mulher. Disponível em: <<http://www.cedm.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=16>>. Acesso em 30 out. 2017.

<sup>49</sup> KAMADA, 2015, p. 266.

<sup>50</sup> MARTINS, 2011, p. 511.

nos partidos políticos, nos sindicatos, entre outras instituições. Dessa forma, contribuíram para a eclosão do feminismo brasileiro nos anos 70, que também teve participação dos organismos internacionais, principalmente a Organização Internacional do Trabalho (OIT), e dos novos pensamentos trazidos por mulheres que voltavam ao Brasil após o exílio”.<sup>51</sup>

A Organização das Nações Unidas, ONU, considerou o ano de 1975 como o Ano Internacional da Mulher:

O reconhecimento pela organização das nações unidas (ONU) dos problemas sociais enfrentados pelas mulheres e a adoção, em 1975, do Ano Internacional da Mulher contribuíram para a formação de grupos feministas, os quais passaram a ser ouvidos por meio de congressos e jornais. De fato, o ano de 1975, tornou-se um marco histórico para o avanço dos ideais feministas no Brasil e um ponto de referencia para a compreensão do movimento de mulheres.<sup>52</sup>

Em 1975 também foi realizada a Conferência Internacional do Trabalho, (CIT) em Genebra, que defendia a igualdade de oportunidade de tratamento para as trabalhadoras. Por conta desta Conferência, mais tarde, em 1979, foi adotada pela ONU a Convenção das Nações Unidas sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que definiu que os países devem promover a igualdade entre homens e mulheres.<sup>53</sup>

Em 1985, ocorreram novas eleições no Brasil para a presidência da República. Houve, na mesma época, a elaboração de uma nova Constituição, promulgada em 1988 e que ficou conhecida como ‘Constituição Cidadã’, pois tinha como justificativa a dignidade da pessoa humana e a efetivação da justiça social, conferindo direitos e garantias para a classe trabalhadora.<sup>54</sup>

Alice Monteiro de Barros leciona:

Dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e

---

<sup>51</sup> KAMADA, 2015, p.261.

<sup>52</sup> Ibid., p. 268.

<sup>53</sup> Ibid., p. 269.

<sup>54</sup> BARROS, 1995, p. 247

coresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>55</sup>

Maurício Godinho Delgado<sup>56</sup> trata sobre a Constituição de 1988 de forma clara:

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

Ainda sobre a mesma Constituição, Maria Sbalqueiro Lopes expressa que:

Após a promulgação da Constituição de 1988, iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo e abolição da “chefia” da sociedade conjugal. O primeiro passo foi a eliminação das normas pseudoprotetoras mediante revogação expressa da legislação incompatível.<sup>57</sup>

Assim, a Constituição brasileira de 1988 foi o marco jurídico de um novo ponto de vista da igualdade entre homens e mulheres. Essa foi a Constituição que reconhece que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade e da dignidade humana, dificultando sua participação na vida social, cultural, política e econômica do país. Começa então se ocultar a figura da chefia da sociedade conjugal e também as preferências e privilégios do sexo masculino.<sup>58</sup>

O artigo 5º da Constituição Federal, em seu inciso I, de maneira especial aborda o princípio da Igualdade, trazendo expressamente:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição<sup>59</sup>.

---

<sup>55</sup> BARROS, 1995, p. 221.

<sup>56</sup> DELGADO, 2006, p. 725.

<sup>57</sup> LOPES, Maria Sbalqueiro. **Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher – As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 55.

<sup>58</sup> BARRETO, 2017.

<sup>59</sup> BRASIL. **Constituição (1988)**.

Assim sendo, homens e mulheres possuem os mesmos direitos e as mesmas obrigações. Apenas seria aceito tratar o sexo feminino com alguma diferença, quando isso decorrer da sua condição física. Devido a isso, há a existência do princípio da igualdade, já citado acima, que supõe que todos são iguais perante a lei.<sup>60</sup>

Além do artigo supramencionado, a Constituição Federal de 1988, oferece outros, também tratando da proteção para o âmbito de trabalho feminino. Tal como o artigo 7º, inciso XX, da Constituição Federal:

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<sup>61</sup>.

Isto é, tem por objetivo demonstrar que homens e mulheres possuam as mesmas possibilidades de trabalho, sem que haja discriminações decorrentes do sexo.<sup>62</sup>

No ano de 1994, foi criado outro documento relevante. A Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a mulher. Essa violência seria qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública, como na privada.<sup>63</sup>

Em 2003, no Brasil, por meio do Decreto nº 5.390, o Governo Federal elaborou o Plano Nacional de Políticas Públicas para as mulheres, elegendo a Secretaria Especial de Política para as Mulheres no âmbito da Presidência da República e arquitetando um Comitê de Articulação e Monitoramento, com o objetivo de emancipar e combater as diversas formas de discriminação e algumas outras violências que acontecem contra a mulher, buscando coibir a discriminação contra a mulher em todas as formas e assegurar a igualdade de direitos com o homem em diversas esferas.<sup>64</sup>

Logo, as mulheres que uma vez eram consideradas fracas, inferiores aos homens, destituídas de inteligência e subumanas, lutando por seus direitos, foram

---

<sup>60</sup> MARTINS, 2011, p. 510.

<sup>61</sup> BRASIL. loc. cit.

<sup>62</sup> MARTINS, op. cit., p. 510

<sup>63</sup> BARBOSA, Estefânia Maria de Queiroz; SILVEIRA, e Raquel Dias da. **Políticas contra a discriminação de gênero**. 11ª ed. Bel Horizonte: Editora Fórum, 2003. p.97.

<sup>64</sup> BARBOSA et al., 2003, p. 113.

ganhando espaço na esfera trabalhista.

## 2.1 O FEMINISMO E OS MOVIMENTOS FEMINISTAS

O feminismo é um movimento social que busca defender a igualdade de direitos entre homens e mulheres em todos os campos. Como já mencionado, surgiram diversas organizações feministas, com o intuito de buscar defesa e proteção aos seus direitos, bem como igualdade entre os sexos.

Rosângela da Silva expõe que:

“ O movimento Feminista surge na busca da igualdade entre a mulher e o homem, e não se caracteriza apenas como uma luta quanto ao acesso ao mercado de trabalho, mas também quanto à liberdade da mulher perante a sociedade.”<sup>65</sup>

Esses movimentos podem ser divididos em três fases, sendo elas: a primeira, ocorrida no século XIX e início do século XX; a segunda, que ocorreu no século XX e a terceira, que foi iniciada nos anos 90 e continua presente nos dias de hoje.<sup>66</sup>

Na primeira fase, houve principalmente a busca da consolidação dos direitos civis e políticos. Ela se inicia e é marcada pelo ano de 1857, em que as operárias da indústria têxtil norte americanas, por meio de greve, comoveram-se contra os baixos salários, contra a exploração, a quantidade de horas de labor, suplicando por melhores condições de trabalho.<sup>67</sup>

Ao final do século XIX, início do século XX, na Inglaterra, as mulheres estavam se reunindo pela primeira vez para exigir o direito ao voto. Organizaram-se em diversas manifestações em Londres e lutaram com vontade e determinação, no que ficou conhecido o movimento como movimento sufragista.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> SILVA, Rosângela da. Mulher e Poder: relações de gênero nas instituições de defesa e segurança nacional. Monografia. Escola Superior de Guerra. Disponível em: <<http://www.esg.br/images/Monografias/2011/SILVAR.pdf>> Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>66</sup> YUKIZAKI.

<sup>67</sup> YUKIZAKI.

<sup>68</sup> KLEBIS, Daniela. **O movimento feminista no Brasil e no Mundo**. Revista Pré-Univesp. N. 61. Dez/2016. Disponível em: <<http://pre.univesp.br/o-movimento-feminista#.WslTUy7wblU>> Acesso em 10 fev. 2018.

Almira Rodrigues, no livro *Lugar de Mulher é na Política*, entende que:

“A primeira onda feminista compreende os primeiros movimentos – tem início em fins do século XVIII, com a Revolução Francesa, perpassa o século XIX e adentra as primeiras décadas do século XX. Desde aí, foram se conformando feminismos vinculados a diferentes correntes político-ideológicas: liberal, cristã, socialista, anarquista. Nesse processo, destacam-se as lutas e conquistas específicas, pelo acesso à educação de nível médio e superior e ao trabalho remunerado, e pelo direito de votar e ser votada, territórios esses interditados às mulheres. Assim, a condição objetiva de exclusão das mulheres do campo do conhecimento, da formação e atuação profissional e da representação política, orientou a luta em prol em prol da sua inserção na esfera pública e da igualdade de direitos e de oportunidades”.<sup>69</sup>

No Brasil, em 1919, Bertha Lutz foi uma das fundadoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Por meio dessa organização, fora promovido um abaixo assinado que garantia às mulheres o direito ao voto, que virou lei em 1932, com o novo Código Eleitoral Brasileiro.<sup>70</sup>

Pode-se dizer que a segunda etapa dos movimentos feministas teve início teve início quando a escritora Simone de Beauvoir publicou seu livro, “O Segundo Sexo”, fazendo uma profunda análise sobre as mulheres na sociedade e sendo uma de suas frases mais famosas:

“ Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino”<sup>71</sup>

A segunda onda dos direitos feministas foi caracterizada pela igualdade dos direitos sociais, surgindo como resposta ao feminismo da primeira onda. Nessa fase, a luta era pela autonomia, pelo direito sobre a própria vida, o próprio corpo.<sup>72</sup>

É na segunda etapa que acontece a 1ª Conferência Internacional da Mulher, bem como, em 1975, ocorre o lançamento do Movimento Feminino pela Anistia, sob a liderança de Terezinha Zerbini. Mais tarde, em 1980, desenrola-se a redemocratização, expandindo o movimento de luta, de uma elite branca para todas as classes sociais, abrangendo temas como a violência, direito ao trabalho, igualdade

<sup>69</sup> RODRIGUES, Almira. *Lugar de Mulher é na Política*. Brasília/DF, 2004b. No prelo.

<sup>70</sup> KLEBIS, 2016.

<sup>71</sup> BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. p. 9.

<sup>72</sup> KLEBIS, 2016.

no casamento, racismo, etc.<sup>73</sup>

Por fim, a terceira fase iniciou-se nos anos 90 do século XX e se encontra presente nos dias atuais. Passaram a ser tratadas questões sobre o aborto, liberdade sexual, corpo, relacionando-se com movimentos de outros grupos e minorias. Fora uma onda conexas aos direitos de raça e também de sexo, em que as mulheres lutavam constantemente, defendendo ser possível ser feminina e forte ao mesmo tempo.<sup>74</sup>

Em 1993, realizou-se a Conferência Mundial dos Direitos Humanos, pondo em evidência a questão da violência contra o gênero, criando um documento em relação a extinção da violência contra o sexo feminino.

Sem dúvidas, o ano de 2006 foi uma importante conquista na história da luta feminista no Brasil, visto que foi criada a Lei Maria da Penha. Posteriormente, em 2010, pela primeira vez na história nacional uma mulher assumiu o cargo da presidência e a mesma, em seu discurso na Abertura da Assembleia Geral da ONU, mencionou a mulher como primeiro plano em seu governo. Segundo ela:

“No meu país, a mulher tem sido fundamental na superação das desigualdades sociais. Nossos programas de distribuição de renda têm nas mães a figura central. São elas que cuidam dos recursos que permitem às famílias investir na saúde e na educação de seus filhos. Mas o meu país, como todos os países do mundo, ainda precisa fazer muito mais pela valorização e afirmação da mulher.”<sup>75</sup>

A terceira onda, ainda se encontra presente nos dias atuais.

## 2.2 O TRATAMENTO DESTINADO À MULHER NA CLT

Atualmente, mais de 10 milhões de mulheres, fazem parte do mercado de trabalho no Brasil, desenvolvendo algum tipo de atividade remunerada. A presença

---

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> TAVARES. Sônia Prates Adonski. A evolução da mulher no contexto social e sua inserção no mundo do trabalho. Monografia. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí. Disponível em: < <https://goo.gl/ufmg2n> >. Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>75</sup> Discurso da presidenta Dilma Rousseff na abertura da Assembleia-Geral da ONU. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=fnDreVbha3Y> > Acesso em 05 abr. 2018.



feminina no mercado cresceu cerca de 11% nos últimos anos, devido buscas por sua independência financeira e uma realização profissional <sup>76</sup>.

Como já foi dito anteriormente, a Consolidação da Leis Trabalhistas, (CLT), foi mais um progresso nas normas protetivas ao labor feminino, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.542, em 01 de Maio de 1943<sup>77</sup>.

Delgado indica que:

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, ano após ano, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis de Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1.5.1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código de trabalho. <sup>78</sup>

Desde a sua edição, a CLT possuía uma série de normas propositadamente criadas e destinadas à proteção do trabalho da mulher, que estão fixas em um capítulo específico e divididas por temas em cinco seções: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, período de descanso, métodos e locais e proteção à maternidade.<sup>79</sup>

Tem-se início no artigo 372 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que segundo Rodrigo Garcia Schwarz:

O art 372 da CLT determina que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial estipulada às mulheres. Embora não tenha sido expressamente revogado, o parágrafo único do art. 372 da CLT não foi recepcionado pela Constituição de 1988, a uma, por estabelecer distinção entre mulher e homem, já que remete às questões de pátrio poder, a duas, porque cria distinção entre trabalho a domicílio e trabalho em outros locais. <sup>80</sup>

Logo, há o art. 373 informando que a duração máxima do trabalho da mulher será de oito horas diárias. E ainda, o art. 373-A estabelece algumas vedações com a

---

<sup>76</sup> **Mulheres contam com Proteção Específica na CLT.** Imprensa: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100383526/mulheres-contam-com-protecao-especifica-na-clt>>. Acesso em 04. Set. 2017.

<sup>77</sup> **História: A Criação da CLT.** Imprensa: Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 05. Set. 2017.

<sup>78</sup> DELGADO, 2006, p. 112.

<sup>79</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Comentários a CLT: Capítulo III: Da Proteção do Trabalho da Mulher.** Disponível em: <<https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-iii-das-normas-especiais-de-tutela-do-trabalho-do-artigo-224-ao-artigo-441/capitulo-iii-da-protecao-do-trabalho-da-mulher/artigo-372>>. Acesso em 06. Set. 2017.

<sup>80</sup> SCHWARZ, 2017.

finalidade de corrigir as desigualdades que existem em razão do gênero, proibindo publicar ou fazer publicar anúncio de emprego em que haja referência de sexo, ou que seja recusado um emprego em razão do mesmo e impedindo que o sexo seja considerado como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional ou oportunidades de ascensão profissional. Da mesma forma, proíbe que o empregador faça revista íntima nas empregadas ou funcionárias e veda que seja possível que o empregador exija atestado ou exames para comprovar a esterilidade ou gravidez na admissão ou permanência em um emprego.<sup>81</sup>

Sérgio P. Martins instrui que:

Nada impede, contudo, à empresa solicitar exame médico na dispensa da empregada, visando verificar se ela está grávida, justamente por ter objetivo manter a relação de emprego, caso o resultado seja positivo. O empregador não poderá saber se a empregada está ou não grávida se não proceder ao exame. A prática do empregador de solicitar o exame médico para dispensa da empregada é um ato de segurança para as próprias partes da condição de garantia de emprego da obreira, para efeito da manutenção da relação de emprego no caso de estar ela grávida, não representando crime, infração administrativa ou outra qualquer.

Inexistirá, também qualquer procedimento incorreto se a empregada, espontaneamente, fizer o teste de gravidez, até mesmo para provar a sua condição, pois aí a exigência não será do empregador.<sup>82</sup>

Também o artigo 377, tratando de que as medidas de segurança ao trabalho da mulher são consideradas de ordem pública, não podendo, desta forma, reduzir o salário da mesma.<sup>83</sup>

O trabalho noturno é mais um exemplo. A CLT aborda que, o trabalho noturno das terá salário superior ao diurno<sup>84</sup>.

Os artigos 383 e seguintes abordam horários de descanso, descanso semanal, revezamento quinzenais e afins. Sendo assim, será concedido à trabalhadora, um período de repouso, também utilizado para refeição, não inferior à uma hora, como também um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, que coincidirá em todo ou em parte nos domingos. Porém, caso a mulher também trabalhe

---

<sup>81</sup> MARTINS, 2011, p. 587.

<sup>82</sup> SCHWARZ., loc. cit.

<sup>83</sup>Art. 377 **Consolidação das Leis do Trabalho** - Decreto Lei 5452/43. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10724143/artigo-377-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>> Acesso em 05 abr. 2018.

BASSO, Maristela. **A inclusão legal na economia digital**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 58, ago.2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3048>> Acesos em 05 abr. 2018.

<sup>84</sup> SCHWARZ, 2017.

aos domingos, será feito uma escala de revezamento quinzenal, para que seja possível o repouso dominicano.<sup>85</sup>

O artigo 384, que está presente na CLT desde a sua compilação, prevê para as mulheres um intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário.<sup>86</sup>

O artigo 389 obriga que toda empresa proveja estabelecimentos com higienização, ventilação, iluminação e outros que sejam necessários para a proteção das mulheres. O mesmo impõe que sejam instalados armários individuais privativos para a mulher, bebedouros, sanitários, dispor de cadeiras e bancos, bem como estabelece que, as empresas que trabalharem com pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão um local próprio para que, seja permitido às empregadas, guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação<sup>87</sup>.

O artigo 390, também ao tratar dos direitos das mulheres, estabelece que:

Art 390- Ao empregador é vedado empregar mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.  
Parágrafo Único – Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.<sup>88</sup>

Um dos temas muito discutidos é a tutela especial dedicada à mulher enquanto grávida ou logo após o nascimento do bebe, previsto também na Constituição Federal. Devido a isso, foi criado o artigo 391, com o intuito de proteger a mulher enquanto está gerando a criança. Ele proíbe que a trabalhadora seja despedida por justa causa, em virtude de matrimônio ou de se encontrar em estado de gravidez<sup>89</sup>.

Para Alice Monteiro de Barros:

“ À luz da Constituição, a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. A licença é compulsória e o órgão previdenciário arcará com o pagamento do salário-maternidade. Em casos excepcionais, os períodos da licença antes e depois

---

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 agosto 1943.

<sup>87</sup> SCHWARZ, op. cit.

<sup>88</sup> BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 agosto 1943.

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. 32 ed. São Paulo: LTr, p. 115.

do parto poderão ser aumentados de duas semanas, mediante atestado médico fornecido pelo SUS<sup>90</sup>

Ainda, o artigo 391-A e o artigo 10º da Constituição Federal, preveem estabilidade provisória para a gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. Ressalta-se, que o parágrafo único do artigo 391-A, trata também do adotante, possuindo este os mesmos direitos caso tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Não obstante, o artigo 392, zelando ainda pelas gestantes, diz que, a mesma terá direito a licença-maternidade de 120 dias, sem que haja prejuízo no seu emprego ou no seu salário.<sup>91</sup>

Rodrigo Garcia Schwarz trata sobre o assunto aludido acima, afirmando que “a licença maternidade é devida quando da ocorrência do parto, independente de a criança nascer com vida ou não”.<sup>92</sup>

Deve-se observar também, o artigo 392-A, que garante que, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, será concedida licença maternidade da mesma forma, conforme já tratado acima.<sup>93</sup>

Seja antes da reforma, ou mesmo depois desta, é de suma importância o artigo 394-A, CLT. Anteriormente, o presente artigo tratava sobre grávidas em locais insalubres, informando que, a empregada gestante ou a lactante, enquanto grávida, ou enquanto amamentasse, deveria ser afastada de locais de trabalho insalubres, passando a exercer suas atividades em local salubre. Entretanto, com a reforma trabalhista, houve uma alteração. Com a nova lei, as mulheres que estiverem grávidas não poderão trabalhar em local insalubre apenas se este for considerado de grau máximo. Quanto à insalubridade de grau médio e mínimo, só deverão ser afastadas se houver recomendação médica. Quanto as lactantes, estas poderão laborar em espaço que contenha insalubridade grau máximo, exceto se houver pedido médico.<sup>94</sup>

A ideia inicial do artigo 394-A era de que:

Dessa forma, por considerarmos que o trabalho em ambientes insalubres é inegavelmente prejudicial não só para as trabalhadoras, mas principalmente

---

<sup>90</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 693.

<sup>91</sup> SCHWARZ, 2017.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 agosto 1943.

<sup>94</sup> CLT. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.

para o feto e para a criança em fase de amamentação, estamos apresentado o presente Projeto de Lei, para proibir o trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres. Entretanto a obrigatoriedade de afastamento da empregada gestante ou lactante pode causar-lhe um prejuízo econômico se, ao ser afastada da atividade insalubre, perder o adicional que lhe era anteriormente devido. Por isso, estamos prevendo, no Parágrafo único do artigo acrescentado à CLT, que, enquanto durar o afastamento da empregada, esta terá direito ao salário que vinha percebendo, incluindo o adicional de insalubridade a que tinha direito.<sup>95</sup>

Entretanto, com a nova redação, ao retirarem parte dos direitos que haviam sido concedidos, houve um retrocesso, trazendo prejuízo para o sexo feminino. O texto legal apresenta lacunas, uma vez que não nos informa quando irá acontecer o início do afastamento da gestante, por exemplo. Vale lembrar também, que tratando de mulheres grávidas ou lactantes, não deveria importar o grau de insalubridade, visto que qualquer atividade insalubre torna-se perigosa durante este período.<sup>96</sup>

Existem ainda, outros artigos em proteção a mulher. Tais como o artigo que possibilita a ruptura de qualquer cláusula contratual, se está for prejudicial a gestante, bem como em caso de aborto não criminoso, onde a mulher tem direito a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas. Da mesma maneira que, o artigo 396 exige que, para amamentar o próprio filho, até que o mesmo complete 6 (seis) meses, a mulher tem direito, durante a sua jornada de trabalho, fazer dois intervalos, de 30 minutos cada um, para amamentar o filho.<sup>97</sup>

Outros, ainda exigem que entidade pública tenha de manter, escolas maternais e jardins de infância, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.<sup>98</sup>

Desta forma, podemos observar que a Consolidação das Leis Trabalhistas possui diversos artigos, que buscam a proteção do trabalho da mulher. Entretanto, sabe-se que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que alcancem a paridade entre os gêneros.

---

<sup>95</sup> Projeto de Lei nº 814/2007. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_most\\_rarintegra?codteor=505495&filename=TramitacaoPL+814/2007](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_most_rarintegra?codteor=505495&filename=TramitacaoPL+814/2007)> Acesso em 14 de setembro de 2018.

<sup>96</sup> Visão Crítica do artigo 394-A da CLT. Proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente insalubre. Belo Horizonte- MG. 2017. Página 32.

<sup>97</sup> SCHWARZ, 2017.

<sup>98</sup> BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 agosto 1943.

## 2.3 POLÍTICA NACIONAL PARA AS MULHERES

Como já foi ressaltado no primeiro tópico, foi criada nos anos 2.000, a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República. Organizada por um grupo de trabalho e composto por representantes do ministério da educação, saúde, justiça, trabalho e emprego, desenvolvimento social, etc.<sup>99</sup>

Em Julho de 2004 foi realizada em Brasília a primeira conferência, envolvendo cerca de 120 mil mulheres, que discutiam a situação das mulheres brasileiras.<sup>100</sup>

A conferência realizada teve como finalidade propor as diretrizes para fundamentação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.<sup>101</sup>

O PNPM de 2004, parte do pressuposto que “a atuação do Estado, especialmente por meio da formulação e implementação de políticas, interfere na vida das mulheres, ao determinar, reproduzir ou alterar as relações de gênero, raça e etnia e o exercício da sexualidade.”, de forma que a Política Nacional para as Mulheres “tem como compromisso e desafio interferir nas ações do Estado, de forma a promover a equidade de gênero, com respeito às diversidades”<sup>102</sup>

Ou seja, o PNPM atua em quatro linhas que são consideradas as mais importantes, sendo elas: a autonomia, igualdade no mundo de trabalho e cidadania; educação inclusiva e não sexista; saúde das mulheres, direitos sexuais e direitos reprodutivos e enfrentamento à violência contra as mulheres.<sup>103</sup>

Norteando-se com os objetivos de:

- Promover a igualdade e respeito à diversidade, visto que homens e mulheres são iguais em seus direitos. A promoção à igualdade irá requisitar o respeito à diversidade cultural, étnica, racial, inserção social e situação econômica. Sendo necessário combater a desigualdade por meio da elaboração de políticas públicas.
- Equidade, visto que todas as pessoas devem possuir os mesmos acessos

---

<sup>99</sup> BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2004, p. 13.

<sup>100</sup> Ibid.

<sup>101</sup> Ibid.

<sup>102</sup> Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, 2004, p. 13

<sup>103</sup> Ibid.

aos direitos universais, caçando assim a justiça social.

- Autonomia das mulheres, pois só elas devem ter o poder de decisão de suas vidas e também de seus corpos. Assim como devem ter o poder de influenciar acontecimentos e romper a barreira ainda existente de dependência, exploração e subordinação.
- Laicidade do Estado, uma vez que as políticas públicas formuladas pelo Estado devem ser desenvolvidas e implementadas independente de princípios religiosos.
- Universalidade das políticas, devendo ser cumpridas e responsabilizadas pelo acesso aos direitos sociais, políticos, econômicos, culturais, etc.
- Justiça Social, sendo necessário que haja uma redistribuição das riquezas e recursos produzidos, buscando superar a desigualdade social.
- Transparência dos atos políticos.
- Participação e controle social, posto que as mulheres devam ter seu lugar garantido na formulação, instalação, avaliação e controle social das políticas públicas.<sup>104</sup>

Também é importante ressaltar que as ações no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres tem como objetivos a igualdade de gênero, raça e etnia; o desenvolvimento democrático e sustentável; o cumprimento dos tratados, acordos e convenções envolvendo o direito humano das mulheres; o pleno exercício de todos os direitos e liberdades, o equilíbrio de poder entre homens e mulheres; o reconhecimento da violência de gênero; o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho; a inclusão das questões de gênero, raça e etnia nos currículos escolares; a criação, o fortalecimento e a ampliação de organismos específicos de defesa dos direitos e de políticas para as mulheres no primeiro escalão de governo, nas esferas federal, estaduais e municipais.<sup>105</sup>

Nos anos seguintes, outras conferências foram realizadas, onde foi possível por meio de números conferirem as melhorias e o que ainda precisava ser melhorado.

---

<sup>104</sup> Ibid.

<sup>105</sup> NICKNICH, Mônica. O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade: uma nova relacionalidade na pós modernidade. UFSC. Curso de Pós Graduação em Direito. Florianópolis. 2016.

No ano de 2011, em dezembro, foi realizada a terceira conferência, com mais de 200 mil participantes e seguiram com o objetivo de continuar promovendo a igualdade.<sup>106</sup>

Segundo Mônica Nicknic, acerca do objetivo do PNPM:

O objetivo geral escolhido pelo novo PNPM foi o de promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e da floresta, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país.<sup>107</sup>

Verifica-se, dessa forma, que as políticas públicas, construídas por meio do diálogo entre os órgãos estatais e os espaços sociais femininos, tais como as conferências, os conselhos de direitos das mulheres, as organizações não governamentais, os sindicatos, a presença no orçamento participativo, entre outros, apresentam-se como relevantes e concretos instrumentos para a mudança de paradigma necessária à ampliação e ao fortalecimento do direito social das mulheres ao trabalho.<sup>108</sup>

Desta forma, fica evidente a importância que o PNPM exerce, trazendo as mulheres cada vez mais para ocuparem lugares de poder. Modificando culturas e mentalidades que até então, não estavam preparadas para entender que era necessário um programa promovendo a mulher, elevando estas a posições de igualdade, estimulando a ampliação de participação em diversos ambientes.

---

<sup>106</sup> Plano Nacional de Política para as Mulheres. Brasília, 2005.

<sup>107</sup> NICKNICH, 2016, p. 422.

<sup>108</sup> Ibid., loc. cit.



### 3 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Simone de Beauvoir, “é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.<sup>109</sup>

Prossegue D’Alonso:

As mulheres deixaram de ser apenas meras donas-de-casa e passaram a ser não somente mãe, esposa e também operária, enfermeira, professora e mais tarde, arquiteta, juíza, motorista de ônibus, bancária entre outras das mais diversificadas profissões, ocupando um cenário que antes era masculino.<sup>110</sup>

A entrada da mulher no mercado de trabalho já ultrapassa os 150 anos.

“ Seu espaço na economia nacional está se ampliando pouco à pouco, já representa uma boa porcentagem ao total da força de trabalho. A mulher se tornou chefe de sua própria vida, deixando de ser apenas uma parte da família. Esse ingresso no mercado foi lento, porém sólido.”  
(<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>).

No Brasil, de acordo com a PEA (Participação econômica ativa) já variou muito.

Em 1872, de acordo com o IBGE, as mulheres atingiam um percentual de 45,5% da força de trabalho, concentrando-se em setores de serviço doméstico e agricultura. Esse percentual não mudou significativamente em 1900 e em 1920, despencou consideravelmente, sendo reduzido para 15,3%.<sup>111</sup>

Em 1970, esse índice cresce, atingindo um percentual de 21%. Em 1983, o percentual é de 33, concentradas principalmente no setor terciário.<sup>112</sup>

Em São Paulo, considerado a maior metrópole do nosso país, no ano de 1980 até 1996, a participação feminina amadureceu 8,9% no mercado de trabalho, enquanto a masculina caiu 3,6%.<sup>113</sup>

---

<sup>109</sup> BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

<sup>110</sup> D’ ALONSO, G.L. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. *Psicol Am Lat. México*. N.15, dez. 2008. Disponível em < [http:// www.inesc.org.br](http://www.inesc.org.br)> Acesso em: 05 abr. 2018.

<sup>111</sup> BARROS, 1995.

<sup>112</sup> Ibid.

<sup>113</sup> DIEESE. Dados da PED. ([www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)).

Conforme expõe Elisiana Probst:

Em 1991, a renda média das brasileiras correspondia a 63% do rendimento masculino. Em 2000, chegou a 71%. As conquistas comprovam dedicação, mas também necessidade. Das 10,1 milhões de vagas de trabalho abertas entre 1989 e 1999, quase sete milhões acabaram preenchidas por mulheres. As pesquisas revelam que quase 30% delas apresentam em seus currículos mais de dez anos de escolaridade, contra 20% dos profissionais masculinos.<sup>114</sup>

No período entre 2002 e 2008, o nível de ocupação das mulheres passou de 44,5% para 47,2%. Observa-se assim que a participação feminina tem se mostrado mais forte a cada ano.<sup>115</sup>

O fortalecimento da participação no âmbito trabalhista vem aumentando e o reconhecimento tem sido claro, de acordo com Probst:

As mulheres estão mostrando serem mais competentes em determinadas atitudes, como capacidade de harmonizar os opostos, habilidade para somar diferenças, determinação, persistência, carisma para agregar valor e tenacidade para conduzir processos, pessoas e projetos. As mulheres também demonstram maior facilidade para transformar dificuldades em oportunidades.<sup>116</sup>

As estatísticas apontam que há mais mulheres que homens no Brasil. Mostram também que elas vem conseguindo emprego com mais facilidade que seus concorrentes do sexo masculino. E que seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o dos homens. As mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, pois as pressões do trabalho fora de casa se duplicaram. As mulheres dedicam-se tanto ao trabalho quanto o homem e, quando voltam para casa, instintivamente dedicam-se com a mesma intensidade ao trabalho doméstico. Embora alguns homens ajudem em casa, não chegam nem perto da energia que a mulher tende a dar.<sup>117</sup>

Desta forma, torna-se possível observar uma melhora significativa para as mulheres no âmbito laboral.

### 3.1 A SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM DIVERSOS PAÍSES.

---

<sup>114</sup> PROBST, 2003.

<sup>115</sup> Sergei Soares e Rejane Sayuri Izaki. A participação feminina no mercado de trabalho. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <[http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4156](http://ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4156)>. Acesso em 01 out. 2017.

<sup>116</sup> SINA, A. Mulher e Trabalho – O desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Saraiva, 2005.

<sup>117</sup> PROBST, op. cit..

De 1976 a 1980, percebeu-se um crescimento de empregos femininos em todas as partes do mundo.<sup>118</sup>

No período acima citado, o aumento do emprego feminino foi de 4,3% na República Federal da Alemanha, de 6,0% na Áustria, 5,0% na Bélgica, 9,1% na Dinamarca, 3,0% na Finlândia, 11,9% na Itália, 12,8% na Noruega, 20,2% no Canadá, 17,6% nos EUA, 8,4% no Japão, alcançando assim percentuais superiores ao dos homens<sup>119</sup>

Mais da metade da força de trabalho feminina mundial vive na Ásia. Do ano de 1970 a 1980, essencialmente na Ásia do Sul e do Leste, o percentual de emprego feminino aumentou mais que o masculino.<sup>120</sup>

Em 1980, as mulheres eram 29% do emprego na Espanha, 32% na Itália, 35% na Suíça, 36% na Austrália e Bélgica, 38% na república federal da Alemanha, 39% no Japão, 40% na Áustria, Reino Unido e Canadá, 45% na Suécia e 47% na Finlândia.<sup>121</sup>

Nos países como Costa Rica, Jamaica, Colômbia, Venezuela, Porto Rico, Índia, Coréia e Síria, que eram considerados países em desenvolvimento, notou-se um crescimento vultoso no emprego feminino no período de 1976 a 1980.<sup>122</sup>

Segundo um gráfico, a taxa de atividade feminina econômica entre 1970 e 1993 aumentou em diversos países. Na Ásia Oriental, a atividade econômica em 1970 era de 63,5%, passando para 65,9% em 1993. Na América do Norte, subiu de 41,2% para 49,9%. Na Austrália, Europa, Japão e Nova Zelândia, cresceu de 41,9% para 45,7%. Na Oceania, houve uma expansão de 39,5% para 46%, bem como na África do Norte, América Latina e Caribe, que também aumentaram a participação feminina em econômica durante esses anos.<sup>123</sup>

Em 1993, uma pesquisa comparou homens e mulheres de 15 anos ou mais que fossem economicamente ativos. Infelizmente, em nenhum dos países usados para a pesquisa, a participação feminina era maior, ficando sempre em uma posição inferior.<sup>124</sup>

---

<sup>118</sup> BARROS, 1995.

<sup>119</sup> Ibid.

<sup>120</sup> EL TRABAJO EM EL MUNDO. Spécial après Nairobi. Genève: Bureau International du Travail, 1985, n.2, p. 27.

<sup>121</sup> BARROS, op. cit.

<sup>122</sup> YPSILANTIS, James, NU, Khin, PATEL, K.A. 1982, pg.16..

<sup>123</sup> BARROS, op. cit..

<sup>124</sup> BARROS, 1995.

### 3.2 A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA.

Na sociedade brasileira, a participação das mulheres no mercado de trabalho acontece há muito tempo. Entretanto, elas ficaram acorrentadas ocupando cargos pouco valorizados, o que complicava o acesso das mesmas a cargos de poder.<sup>125</sup>

A diferença nada sutil entre homens e mulheres pode ser notada quanto à custosa inserção da mesma em cargos de liderança, de chefia. A receptividade não acontece em todos os postos de trabalho.<sup>126</sup>

Quando entrávamos em uma empresa, percebe-se que muitas mulheres estão lá inseridas, diferente de alguns anos atrás, entretanto, poucas ocupam cargos de chefia. Este quadro tem mudado e tende a mudar ainda mais, não podendo negar que tem crescido exponencialmente o número de mulheres que ocupam cargos de liderança dentro de empresas.

O aumento da participação de trabalhadoras assalariadas no setor público ou privado, e o número cada vez maior de mulheres ocupando posições de chefia em setores que eram, tradicionalmente, ocupados por homens, sugerem que essas mudanças podem estar sendo significativas a ponto de gerarem representações sociais sobre o que se poderia chamar de gerenciamento feminino ou estilo feminino de gerenciar<sup>127</sup>.

O balanço anual da Gazeta Mercantil revelou que no ano 2000, que a parcela de mulheres em cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras, havia subido de 8%, em 1990, para 13%, em 2000.<sup>128</sup>

Porém, de acordo com a organização feminina Catalyst, em 2010, foi divulgado que poucas mulheres ocupavam cargos de chefia. Nas 500 empresas que estavam fazendo parte da lista, apenas 12,5% dos diretores eram do sexo feminino e entre os cinco executivos mais bem remunerados de cada empresa, apenas 4,1% eram

---

<sup>125</sup> FENSTERSEIFER, P.E. A Educação na Crise da Modernidade. Ijuí: Editora Unijuí, 2001.

<sup>126</sup> FARAH, M.F.S. Políticas Públicas e Gênero. In: Godinho, T.; Silveira M.L(orgs.). Políticas Públicas e Igualdade de Gênero. Coordenadoria Especial da Mulher. São Paulo, 2004.

<sup>127</sup> ASSIS, Rosiane Hernandez de. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. Convibra 09. Disponível em: <[http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf)> Acesso em 14 de setembro de 2018.

<sup>128</sup> PROBST, 2003.

mulheres. Isso tudo ocorria num país onde elas refletiam 49% da força de trabalho.<sup>129</sup>

No Brasil não havia muita diferença. Em uma matéria com o título “MELHORES E MAIORES” e “GUIA DAS MELHORES EMPRESAS PARA VOCÊ TRABALHAR”, publicada em 2009 pela Revista Exame, os dados eram parecidos. Dentre as 500 maiores, apenas duas possuíam uma mulher na presidência, sendo que, as mulheres eram 40% da força de trabalho.

No ano de 2013, foi divulgada uma matéria que trouxe a notícia de que a China foi o país que apresentou o maior número de aumento de mulheres executivas.

A China foi o país que mais apresentou aumento no número de mulheres executivas no último ano. Lá, a participação feminina em cargos de liderança pulou de 25% para 51% em um ano. Hoje, o gigante asiático lidera o ranking dos que mais têm mulheres nos cargos mais altos das companhias. "Com o PIB alto e a abertura da economia, a China abre espaço para todo mundo crescer, inclusive as mulheres."<sup>130</sup>

Tratando ainda de cargos de liderança, a Tailândia é o país que mais possui mulheres CEOs - lá elas são 49% do comando.<sup>131</sup>

Sendo assim, é inegável que apesar de que inicialmente as mulheres tenham encontrado gigante dificuldade para alcançar altos cargos, este número aumentou muito. Prova disso, é uma pesquisa feita pela Grant Thornton, em que, no mundo, as mulheres se apoderaram de 24% dos cargos de liderança, que incluem diretorias, presidentes e vice-presidentes. No Brasil, elas ocupam 23% dos mesmos cargos. Sobre esse assunto, Ana Claudia Oliveira, sócia da Grant Thornton no Brasil, comenta que:

A mulher ainda está brigando por essas posições, a maior dificuldade ainda é conciliar a vida pessoal e profissional, e falta às empresas – ainda que isso já seja mais difundido, principalmente em multinacionais – maior flexibilidade de horário e local para os funcionários.<sup>132</sup>

---

<sup>129</sup> DE PAULA; Andressa Bauermann . A participação das mulheres em cargo de chefia. Universidade federal do Rio Grande do Sul. 2013.

<sup>130</sup> ARCOVERDE, Leticia. Cresce o Número de Mulheres em Cargos de Liderança. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3157310/cresce-o-numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca>>. Acesso em 03 out 2017.

<sup>131</sup> Ibid.

<sup>132</sup> Arcoverde, Leticia. Cresce o Número de Mulheres em Cargos de Liderança. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3157310/cresce-o-numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca>>. Acesso em: 03 out. 2017.

Outro apuramento, feito em 2005, realizado pelo Catho Associados, mostrava que as mulheres já haviam superado os resultados obtidos pelos homens no mundo dos negócios e que as mesmas conquistam cargos de direção mais cedo que os homens, tornando-se diretoras, em média, com 36 anos de idade, enquanto os homens, depois dos 40 anos de idade.<sup>133</sup>

Apesar das dificuldades, elas estão cada vez mais presentes em cargos estratégicos nas organizações. Além de já atuar como administradora do lar e educar os filhos.<sup>134</sup>

Na opinião de Probst:

A expectativa é de que neste século, pela primeira vez na história, as mulheres superem em números os homens nos postos de trabalho. Se souberem aproveitar isso, capitalizando oportunidades emergentes, o impacto no mercado de trabalho será, de fato, singular. Significam o rompimento de uma forte estrutura, as hierarquias empresariais moldadas pelos homens a partir da Era Industrial. A mulher da atualidade nem de longe tem o mesmo perfil daquelas que encontravam realização trabalhando nas linhas de produção.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> PROBST, 2003.

<sup>134</sup> SHIINYASHIKI, Roberto. A mulher e o mercado de trabalho.

<sup>135</sup> PROBST, 2003.

## 4 A DESIGUALDADE ENTRE OS SEXOS

Mesmo a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 expondo em seu artigo 1º que: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direito”, e o artigo 23 do mesmo destacando que todas as pessoas, sem qualquer distinção, devam possuir igual remuneração por igual trabalho, há ciência de que na realidade as coisas não são assim, tendo como normal separar os homens e mulheres no mercado de trabalho, ocorrendo à divisão sexual.<sup>136</sup>

A convenção nº 100, de 1951, foi ratificada pelo Brasil em 1957, promulgada pelo Decreto nº 42.721 e disciplinou o princípio de “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor”.<sup>137</sup>

Para Farhat:

A mulher sempre foi, senão a escrava do homem ao menos sua vassala; os dois sexos nunca partilham o mundo em igualdade de condições; e ainda hoje, embora sua condição esteja evoluindo, a mulher arca com um pesado *handicap*. Em quase nenhum país, seu estatuto legal é idêntico ao do homem e muitas vezes este último a prejudica consideravelmente. Mesmo quando os direitos lhes são abstratamente reconhecidos, um longo hábito impede que encontre nos costumes sua expressão concreta.<sup>138</sup>

Por conseguinte, mesmo o Brasil e outros inúmeros países tendo avançado e muito na questão da igualdade das mulheres, é inegável que ainda existe uma situação de exclusão, discriminação, preconceito e marginalização presente em nossa sociedade. Isso ocorre porque há uma distância muito grande até as conquistas legais e formais serem postas em prática, fazendo com que as mulheres tenham mais dificuldade para validar sua participação na vida pública e nela se fazer representar.<sup>139</sup>

O artigo 1º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher estabelece que:

Discriminação contra a mulher significará toda distinção, exclusão, ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente

---

<sup>136</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)> Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>137</sup> BARROS, 1995, p. 139.

<sup>138</sup> FARHAT, A. A mulher perante o direito. São Paulo: Ed. Universitária de Direito, 2001. p 23.

<sup>139</sup> SABOIA, Gilberto. Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher. Rio de Janeiro. 2011. p 7.

de seu estado civil, com base na qualidade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro campo.<sup>140</sup>

Entretanto, desigualdade se mostra mais nítida no mercado de trabalho e se verifica na remuneração, no acesso e permanência nos empregos, nas oportunidades de progressos, formação profissional, etc.<sup>141</sup>

Logo, mesmo que a ONU, em 1979, tenha aprovado a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminações contra a mulher, a desigualdade ainda se mostra presente no dia a dia.

Existe uma má distribuição de poder e de reconhecimento que acaba resultando em uma falta de autonomia das mulheres. Acarretando assim na disparidade que ocorre entre os sexos. Desta forma, por mais que estudos mostrem um aumento crescente das mesmas no mercado de trabalho e que elas têm assumido o sustento das famílias cada vez mais, ainda não alcançaram a mesma igualdade que os homens.<sup>142</sup>

Tamara Amoroso Gonçalves se indigna ao tratar das mulheres em relação aos seus direitos:

Se nós mulheres não temos direitos humanos, o que somos? Não somos humanas? Por séculos a exclusão das mulheres do gênero humano predominou em várias partes do mundo, na América Latina inclusive. Longo e penoso processo alterou essa visão discriminatória. Diante das sólidas resistências foram as mulheres as promotoras da mudança. Mas ainda não conseguiram a totalidade dos direitos políticos, que só serão conquistados quando forem candidatas aos cargos eletivos em igualdade com os homens.<sup>143</sup>

É como se aquela paridade, prevista nas leis e prevista inclusive no próprio artigo 7º da Constituição Federal, não existisse.

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

<sup>140</sup> BRASIL, Decreto-Lei nº 4377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 16/09/2002.

<sup>141</sup> ARAÚJO, Adriane Reis de, MOURÃO, Tânia Fontenele. Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações. 2012. São Paulo, p. 75

<sup>142</sup> SOARES, Vera. Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher. Rio de Janeiro. 2011. Página 74-75.

<sup>143</sup> Tamara Amoroso Gonçalves. Direitos Humanos das Mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Editora Saraiva. 1º Edição. P. 13.



XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.<sup>144</sup>

Ou seja, a redução das desigualdades por conta dos gêneros, não existe. Não da forma que deveria existir. A realidade acaba demonstrando o inverso, com discriminações e desrespeitos existentes e constantes.<sup>145</sup>

Esta desigualdade encontra-se presente inclusive, dentro da diretoria da Ordem dos Advogados do Brasil, uma vez que, o Conselho Federal da OAB, aprovou no dia 04/09/2018, cota mínima de 30% para a participação da mulher advogada nos órgãos diretivos. Contudo, só a partir de 2022. Portanto, resta claro com a presente notícia, que a mulher advogada, que necessita passar na prova da Ordem da mesma forma que o sexo oposto, possuindo assim, a mesma capacidade, encontra-se em situação de inferioridade.<sup>146</sup>

O Movimento ainda pontuou que o Conselho Federal da Ordem nunca foi presidido por uma mulher advogada, e salientou que, de acordo com dados publicados em 2017, as mulheres representam 48,2% da advocacia nacional.<sup>147</sup>

Sendo assim, o sexo feminino segue experimentando há muito tempo fortes discriminações de gênero, que acabam disseminando o preconceito e prejudicando as mulheres de exercerem seu papel como cidadãs, fora do lar, bloqueando seu crescimento no mercado de trabalho .<sup>148</sup>

#### 4.1 A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL NO MERCADO DE TRABALHO.

---

<sup>144</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>145</sup> NUNES, Maria Terezinha. **A efetividade do princípio da igualdade no Estado Democrático de Direito: Por um. A interpretação constitucionalmente adequada aos direitos da mulher no trabalho.** Brasília, 2007. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/140969/R173-15.pdf?sequence=5>>

<sup>146</sup> <http://www.oab.org.br/noticia/27775/oab-aprova-a-unanimidade-cota-de-30-de-mulheres-em-chapas-internas>

<sup>147</sup> [https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI286969,51045-](https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI286969,51045-Mulheres+deverao+ser+30+dos+candidatos+nos+cargos+diretivos+da+OAB)

Mulheres+deverao+ser+30+dos+candidatos+nos+cargos+diretivos+da+OAB

<sup>148</sup> BORGES, Nathalia. **A Evolução Recente da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro: perspectiva social e econômica.** Trabalho de Conclusão de Curso (Curso superior de Economia) – UNICAMP, 2009

Em um evento, realizado em 1995, em Pequim, com o nome de “Quarta Conferencia Mundial sobre as Mulheres”, verificou-se que, independentemente da classe social em que elas estão inseridas, elas têm um salário menor, menor ascensão profissional, atingem menores números em cargos de chefia e liderança e muitas vezes, por conta disso, acabam se submetendo a uma relação de dependência econômica.<sup>149</sup>

Há também um estudo realizado pela Organização das Nações Unidas, onde o resultado foi surpreendente. Segundo a ONU, até o ano de 2004, as mulheres ainda eram parte de 70% dos mais pobres do mundo, realizavam 70% das horas de trabalho e só recebiam 10% dos rendimentos.<sup>150</sup>

Como prova de que o salário das mulheres é sempre inferior ao dos homens, existe um estudo realizado pela OIT, feito no ano de 2016, onde mostra que a desigualdade é muito acentuada quando se comparam os salários:

Embora a diferença salarial geral por hora entre homens e mulheres na Europa seja de cerca de 20%, a diferença salarial entre homens e mulheres no grupo dos 1% de trabalhadores mais bem pagos chega a cerca de 45%. Entre homens e mulheres que ocupam cargos de diretores executivos, e estão entre o 1% de trabalhadores mais bem pagos, a diferença salarial entre homens e mulheres é acima de 50%.<sup>151</sup>

No ano de 2017, fora também publicada uma matéria, informando que as mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos, na grande maioria dos cargos. A maior diferença observada aqui, é no cargo de consultor, em que os homens chegam a ganhar 62,5% a mais que as mulheres.<sup>152</sup>

“Para cargos operacionais, a diferença entre os salários chega a 58%, e para especialista graduado é de 51,4%. Completam o ranking: especialista técnico (47,3%), coordenação, gerência e diretoria (46,7%), supervisor e

---

<sup>149</sup> VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher. Pequim, 1995.

<sup>150</sup> 2ª conferencia de Copenhagem, em 1980, onde se constatou um forte processo de pauperização das mulheres no mundo. Em duas décadas, o quadro não se alterou substancialmente. (CEE/ relatório parcial, 2003).

<sup>151</sup> Desigualdade salarial entre mulheres e homens supera 50%, diz pesquisa. Agência Brasil. Disponível em <<http://economia.ig.com.br/2016-12-16/desigualdade-salarial.htm>> Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>152</sup> KOMETANI, Pâmela. Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. G1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em 05 abr. 2018.

encarregado (28,1%), analista (20,4%), trainee e estagiário (16,4%) e assistente e auxiliar (9%).<sup>153</sup>

É importante salientar que de acordo com o Guia Salarial da Hays, feito no ano de 2016, 52% das pessoas tiveram aumento salarial. Entretanto, a grande maioria, eram homens.<sup>154</sup>

Outro fator importante, é que não se pode dizer que o fato das mulheres receberem um valor muito inferior aos homens diz respeito ao fato de não terem a mesma escolaridade que eles, pois no Brasil, o tempo médio de estudos das mulheres é superior ao dos homens. Nos Estados Unidos, as mulheres ocupam 58% das vagas na universidade, ou seja, elas estão inseridas nas escolas e universidades. Porém, não tem as mesmas oportunidades quando precisam ingressar no ambiente trabalhista.<sup>155</sup>

Alice Monteiro de Barros demonstra que:

Estatísticas levantadas no Brasil em 1970 e 1980 revelam que as mulheres recebiam, respectivamente, 46% e 33% do salário pago aos homens, apesar de possuírem nível de instrução mais elevado.<sup>156</sup>

“Em relação ao rendimento por sexo, verificamos que os homens possuem sempre maior salário, muito embora as mulheres apresentem um grau de instrução maior – menor taxa de analfabetismo e maior número de anos na escola. Independentemente da graduação da mulher, o rendimento de seu trabalho continua sendo inferior ao dos homens. Em 2008, a mulher ganhava em média 72,3% do salário masculino. Em 2003, esse percentual era de 70,8%.<sup>157</sup>

O que os estudos mostram é que o sexo feminino continua recebendo salários inferiores por trabalho de igual valor e isso ocorre independente do nível de desenvolvimento econômico e social.<sup>158</sup>

A falta de paridade econômica acarreta prejuízo para a sociedade, para a cultura e à saúde da mulher.<sup>159</sup>

---

<sup>153</sup> Ibid.

<sup>154</sup> Guia salarial Hays. 2016. Disponível em: <[https://www.hays.com.br/cs/groups/hays\\_common/@br/@content/documents/digitalasset/hays\\_1623197.pdf](https://www.hays.com.br/cs/groups/hays_common/@br/@content/documents/digitalasset/hays_1623197.pdf)> Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>155</sup> ANTONIASSE, André Bruno. Mulheres no Mercado de Trabalho: Desigualdades salariais entre gêneros na atualidade.

<sup>156</sup> BARROS, 1995, p. 143.

<sup>157</sup> SALVADOR, 2012, p. 383-384.

<sup>158</sup> BARROS, 1995, p. 143.

<sup>159</sup> SOARES, Ircineide Santos. **Políticas Públicas no Brasil e os Programas de Educação e Trabalho para Emancipação da Mulher**. Programa de Pós Graduação. Centro Universitário Curitiba.

Seriam então necessárias mais ações determinadas do Estado, onde fossem criadas políticas sociais que dessem suporte as mulheres, promovendo políticas de isonomia que correspondam às obrigações de tratar desigualmente os desiguais para que assim seja possível promover a igualdade e assegurar que trabalhadores e trabalhadoras tenham iguais salários e iguais facilidades de formação profissional, treinamento e acessos a empregos.<sup>160</sup>

#### 4.2 DISCRIMINAÇÃO QUANTO A MULHER GESTANTE

Inúmeras vezes, as mulheres enfrentam uma discriminação a partir do momento em que engravidam, sendo desrespeitadas e subjugadas.

“A mulher, enquanto candidata a um emprego, é muitas vezes vista como um ônus para a empresa. A maternidade, com as leis que protegem essa faculdade biológica, do ponto de vista do empregador, mostra-se uma ameaça à produtividade, à boa imagem e à consistência da instituição. Em realidade, no meio capitalista, para maioria dos contratadores, as mulheres só são vistas como auxiliares do aumento de lucros das empresas quando ocupam a posição de consumidoras, não de colaboradoras.”<sup>161</sup>

Apesar de a gestante ser muito bem amparada pelas leis trabalhistas, não evita que ocorram comportamentos preconceituosos, discriminatórios com as mesmas decorrentes de estarem grávidas. Até porque “*Existe um senso comum ignorante de que a mulher grávida passa a render menos, o que categoriza a gravidez quase que como doença*”<sup>162</sup>

Um estudo recente, desenvolvido pela FGV apontou que em média, 50% das mulheres são demitidas após gestação, demonstrando que as leis existentes ainda não são 100% eficientes e seguras para que exista uma paridade entre os sexos.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup> Soares, Vera. *Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher*. p. 77.

<sup>161</sup> A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: Particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres. Ana Paula Arrieira Simões e Kauana Andrieli de Mello.

<sup>162</sup> ENTSCHEV, Bernt. *Discriminação contra profissionais gestantes*. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/blogs/talento-em-pauta/discriminacao-contraprofissionais-gestantes/>> Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>163</sup> <https://www.metropoles.com/vida-e-estilo/feminismo/estudo-da-fgv-aponta-que-50-das-mulheres-sao-demitidas-apos-gestacao>

Segundo Sérgio Pinto Martins, antigamente, era o empregador quem custeava o período em que a gestante fica afastada do trabalho. Sendo assim, a sua contratação era ainda mais escassa.

“Com a edição da Lei nº 6.136, 7-11-74, é que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais tendo o empregador pagar o salário da empregada que vai dar à luz. O custeio do salário-maternidade era de 0,3% (art. 4º da Lei nº 6.136/74), que foi extinta pela Lei nº 7.787/89, pois ficou englobado no percentual de 20% que a empresa deve recolher sobre a folha de pagamento (§ 1º do art. 3º da Lei nº 7.787/89).”<sup>164</sup>

Porém, da mesma forma, o empregador tem um pré-conceito contra a mulher, preferindo empregar o sexo masculino, uma vez que a gestante, após o nascimento do bebê, ficará afastada por 120 dias, sem prejuízo de seu salário e de seu emprego, tendo direito ao salário integral.<sup>165</sup>

Outro estudo realizado pelo site UOL buscou tratar de mulheres que foram perseguidas e assediadas no ambiente de trabalho. Os relatos destas são apavorantes.

“Ouvi do gerente: ‘Está andando devagar, por quê? Se não aguenta andar, pede demissão’  
No sexto mês de gestação, me chamaram para uma reunião e me coagiram a pedir as contas  
Completamente assustada, eu aceitei escrever uma carta de demissão. Perdi o convênio, perdi tudo! Foi horrível. Eu me senti um lixo e me culpei muito na época”<sup>166</sup>

O problema, inclusive, não encontra-se apenas no Brasil, visto que, no Reino Unido, nos últimos 10 anos, 54 mil mulheres grávidas, viram-se pressionadas e sentiram-se obrigadas a pedir demissão por conta da pressão no ambiente de trabalho.<sup>167</sup>

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, em um de seus relatórios constatou que “a maternidade é um fator decisivo no ingresso e na permanência das mulheres no mercado de trabalho e tem impacto sobre a

---

<sup>164</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

<sup>165</sup> MARTINS, 2008.

<sup>166</sup> <https://universa.uol.com.br/noticias/redacao/2018/04/05/elas-foram-perseguidas-e-assediadas-no-trabalho-ao-anunciarem-a-gravidez.htm>

<sup>167</sup> <http://visao.sapo.pt/actualidade/sociedade/2016-08-31-Numero-de-mulheres-gravidas-forçadas-a-deixar-o-emprego-duplicou>

trajetória profissional, dificultando a promoção a cargos mais altos.”<sup>168</sup>

### 4.3 ANÁLISES JURISPRUDENCIAIS.

É possível reparar que a jurisprudência já consolidou variados entendimentos relacionados à proteção, ao amparo da mulher no exercício do emprego.

RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. O direito à igualdade se caracteriza pela isonomia de tratamento e a proteção à maternidade encontra sede na Constituição Política (arts. 5º, I, e 6º, caput), portanto, não se permite qualquer distinção decorrente de atributos pessoal, ainda mais referente ao estado gestacional, momento em que a mulher, devido a diversas alterações físicas e emocionais, encontrase numa condição mais sensível a fatores discriminatórios. É inegável que, com a modernização das relações sociais, as mulheres, após longos anos de lutas e conquistas, vêm ocupando o seu lugar no mercado de trabalho, não se limitando aos afazeres meramente domésticos. A mulher moderna é autônoma, e por meio de seu trabalho se afirma como uma personagem ativa das transformações sociais e econômicas, muito contribuindo no próprio sustento familiar, não sendo raros os casos em que o ônus pela manutenção do lar fica exclusivamente ao seu cargo. Nessa linha, e considerando que historicamente a mulher exerceu um papel subalterno na sociedade (com raras exceções), devido a preconceitos enraizados no complexo social, que infelizmente até hoje persistem, como se verifica no caso dos autos, foram inseridas na legislação pátria normas de proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, XX, CF; art. 10, b da ADCT; art. 391 da CLT, dentre outras). Especificamente quanto à maternidade, a legislação, de cunho eminentemente social, prevê medidas que visam proteger não só a mulher na sua condição de trabalhadora, mas também permitir que esta tenha tranquilidade para exercer de forma plena suas funções maternas, o que é de suma importância para um desenvolvimento saudável da criança. Nesse contexto, verifica-se que a conduta da reclamada, ao praticar discriminação generalizada contra mulheres grávidas no âmbito de seu estabelecimento, além de contrariar todas as normas protetivas do mercado feminino, em especial o da maternidade, está na contramão da história, por demonstrar modos de conduta empresariais arcaicos não condizentes com o que se espera hodiernamente de uma empresa séria e em consonância com as peculiaridades da sociedade moderna. Recurso patronal a que se nega provimento. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÃO. Comprovado nos autos que a reclamante exercia as mesmas atividades do paradigma, sem que tenha sido comprovado fato impeditivo ao direito obreiro, faz jus a empregada às diferenças salariais pleiteadas. (TRT-10 - RO: 949200802110001 DF 00949- 2008-021-10-00-1, Relator: Desembargadora Maria Piedade Bueno Teixeira, Data de Julgamento: 12/05/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/05/2009)

O presente julgado demonstra a previsão legal existente, que se encontra na

---

<sup>168</sup> Relatório Nacional Brasileiro – Brasília, 2008.

Carta Magna, proibindo a diferença de salários entre os sexos, de exercícios de funções e de critérios de admissão por motivo de idade, estado civil, sexo e cor. Assim como veda a dispensa contra as mulheres grávidas, desde a confirmação de sua gravidez até cinco meses após o parto.<sup>169</sup>

Desta forma, se a empresa estiver remunerando o labor da mulher, quando igual ao do homem, de modo distinto, ou seja, pagando menos ao sexo feminino que executa a mesma função que o sexo masculino, está ferindo também a Consolidação das Leis Trabalhistas, que veda tal discriminação, em seu artigo 461, quando diz que “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”<sup>170</sup>

DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER GRÁVIDA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos, a adoção pela reclamada da prática discriminatória de dispensar empregadas grávidas, ou quando egressas da licença maternidade, é de se reconhecer o direito da autora à indenização por dano moral. Inaceitável a discriminação em manifesto atentado à dignidade das trabalhadoras, e que inclusive já é alvo de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, razão pela qual merece prestígio a bem lançada decisão de origem. Arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XIII, art. 170, caput e III), da Lex Fundamental, e 373-A da CLT. (TRT-2 - RECORD: 592200808602000 SP 00592-2008-086-02-00-0, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 17/11/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 04/12/2009)

É possível também observar os assédios, a prática discriminatória que as mesmas sofrem diariamente em seus ambientes de trabalho.

As jurisprudências tratam o assédio como uma violação à intimidade e a dignidade da pessoa humana.<sup>171</sup>

RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL - TRATAMENTO OFENSIVO E DESRESPEITOSO - LESÃO AO DIREITO DA PERSONALIDADE DA EMPREGADA. Para o deferimento de indenização por danos morais é necessária a violação de algum dos valores imateriais do cidadão, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, que englobam os chamados direitos da personalidade. A referida indenização justifica-se nos casos em que há patente ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador, no curso da relação empregatícia ou dela decorrente. No caso, o Tribunal Regional deixou claro

---

<sup>169</sup> BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 9. 9 de novembro de 1995. Lex: legislação federal e marginalia, São Paulo, v. 59, p. 1966, out./dez. 1995.

<sup>170</sup> BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 agosto 1943.

<sup>171</sup> CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009

que o preposto da reclamada e chefe da autora praticou assédio sexual contra a reclamante, dispensando habitualmente tratamento desrespeitoso, ofensivo e humilhante com nítido cunho libidinoso. Tal situação viola direito da personalidade da reclamante e enseja o pagamento de danos morais. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - REQUISITOS NÃO PREENCHIDOS - DESCABIMENTO. Nos termos do art. 14 da Lei nº 5.584/70 e da Súmula nº 219, I, do TST, na Justiça do Trabalho a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência ou do princípio da restituição integral. É imperiosa a observância conjunta dos requisitos afetos à prestação de assistência jurídica pelo sindicato profissional e à insuficiência econômica do empregado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 6108220125040204, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 25/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015)

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CONSTRANGIMENTOS SOFRIDOS NO AMBIENTE DE TRABALHO. A indenização por dano moral tem assento nos artigos 186 e 927 do Código Civil e, ainda, no art. 5º, inciso X da Constituição Federal, e pressupõe a prática, pelo empregador ou por seus prepostos, de ato ilícito ou exercício abusivo de poder, a existência da dor moral e o nexo de causalidade entre o ato praticado e o prejuízo extrapatrimonial advindo para o trabalhador. Constatando-se nos autos que a laborista sofrera constrangimentos, derivados da conduta de prepostos do empregador, os quais atentaram contra a sua dignidade pessoal, expondo-a a situação desrespeitosa e humilhante, não há dúvida quanto ao ilícito cometido e quanto ao dano moral daí advindo, ensejador da reparação correlata. (TRT-01727-2010-026-03-00-0-RO, 3ª Região, Des. Rel. DENISE ALVES HORTA, Jul. 10/08/2011)

Desta forma, resta-se claro que o empregador que pratica alguma forma de assédio sexual poderá ser penalizado ao pagamento de indenização por dano material ou moral, como previsto em lei.

Conforme Alice Monteiro de Barros:

“ O empregador deve ser responsável solidariamente pela indenização por dano moral ou material, na hipótese de o assédio sexual ser cometido pelos seus prepostos, em face a culpa in eligendo e/ou in vigilando, ou seja, da má escolha ou insuficiência na fiscalização. Já quando o assédio é praticado por colega de trabalho do empregado ou cliente do estabelecimento a responsabilidade do empregador, no tocante à indenização, também se impõe mas de forma subsidiária, por ser ele o titular do poder diretivo e assumir os riscos do empreendimento econômico, nos termos do art. 2º da CLT. Logo, deverá zelar não só pela boa organização técnica, como também pela boa ordem na empresa, onde deverá existir um padrão mínimo de moralidade e garantia pessoal.”<sup>172</sup>

---

<sup>172</sup> BARROS, 2011.



#### 4.4 UM DOS OBJETIVOS DO MILÊNIO: PROMOVER A IGUALDADE ENTRE OS SEXOS E A AUTONOMIA DAS MULHERES.

Diante do exposto no tópico anterior e da importância do assunto, a Organização das Nações Unidas, trouxe em seus objetivos para o milênio, promover a igualdade entre homens e mulheres e a autonomia da mulher.<sup>173</sup>

O 3º Objetivo de Desenvolvimento do Milênio visa promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres. Ainda no século passado as mulheres não tinham espaço no mercado e nem acesso à escolaridade formal. Atualmente, ainda dois terços dos analfabetos do mundo são mulheres e 80% dos refugiados são mulheres e crianças. Superar as diferenças entre os gêneros no acesso à escolarização formal e promover políticas que ofereçam oportunidades para mulheres ocuparem papéis cada vez mais ativos no mundo econômico e político são essenciais para superar essa desigualdade.<sup>174</sup>

O empoderamento das mulheres é importante não apenas para o cumprimento do objetivo, mas para vários outros, em especial os ligados a pobreza, fome, saúde e educação.<sup>175</sup>

Deve-se também citar a entidade ONU MULHERES, que foi criada com o objetivo de desenvolver conferências e estudos, para que assim consigam acompanhar a igualdade de gêneros, a participação feminina nos espaços públicos e o empoderamento das mulheres.<sup>176</sup>

Quer dizer, a meta é eliminar as disparidades que existem entre os sexos, fazendo com que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades, recursos e responsabilidades. Também há o objetivo de empoderar as mulheres para que assim, façam parte de todos os setores da economia e todos os níveis de atividades econômicas, para que seja possível estabelecer uma sociedade mais estável e justa; uma melhor qualidade de vida das mulheres e impulsiona-las nos negócios. Assim sendo, elas devem ser ouvidas e precisam participar igualmente das decisões, seja

---

<sup>173</sup> Objetivos do Milênio. Disponível em: <<http://www.objetivosdomilenio.org.br/mulher/>> Acesso em: 05 abr. 2018.

<sup>174</sup> Dialogus Consultoria. Disponível em: <<http://www.dialogusconsultoria.com.br/3-objetivo-do-milenio-promover-a-igualdade-entre-os-sexos-e-a-autonomia-das-mulheres/>> Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>175</sup> Ibid.

<sup>176</sup> ONU MULHERES é uma Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br>

em casa ou no âmbito trabalhista.<sup>177</sup>

#### 4.5 REALIZAÇÕES DE POLÍTICAS SOCIAIS PÚBLICAS PARA A CONSTRUÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO.

Igualdade constitucional é mais que uma expressão de Direito; é um modo justo de se viver em sociedade. Por isso é princípio posto como pilar de sustentação e estrela de direção interpretativa das normas jurídicas que compõem o sistema jurídico fundamental.<sup>178</sup>

Quando a desigualdade vira um tema a ser discutido, é importante lembrar que ela se mostra de diversas maneiras, como:

A natural ou física, estabelecida pela natureza, como a diferença das idades e da saúde, e a outra chamada de desigualdade moral ou política que depende de convenção feita pelos homens e é autorizada pelo homem, como os privilégios de uns em prejuízo dos outros.<sup>179</sup>

Em um ambiente de capitalismo selvagem em que as pessoas se tornam números, quando não se pode lutar contra o pensamento adotado pelas grandes empresas, deve-se adotar alguma medida que faça com que as mulheres sejam vistas como um atrativo, para que assim sejam contratadas, pois por mais bonito e satisfatório que seja mudar o pensamento da sociedade na teoria, isso não acontece com maestria na prática. Desta forma, pra que exista um efeito eficaz, precisa-se ter um incentivo, um estímulo.

Esses incentivos seriam políticas públicas que instiguem o aumento da participação da mulher no mercado do trabalho.

Políticas Públicas são ações governamentais promovidas para resolverem determinadas necessidades públicas.<sup>180</sup>

Como exemplo, as empresas que incentivassem a contratação das mulheres, teriam uma contrapartida, um tratamento diferenciado do Estado, um benefício. Se

---

<sup>177</sup> PURI, Lakshmi. Um objetivo mundial em matéria de igualdade de gênero, direitos e empoderamento das mulheres. ONU-BR. 2013. Disponível em:< <https://nacoesunidas.org/um-objetivo-mundial-em-materia-de-igualdade-de-genero-direitos-e-empoderamento-das-mulheres/>>. Acesso em 05 abr. 2018.

<sup>178</sup> ROCHA, Cármen Lúcia. O Princípio Constitucional da Igualdade. Belo Horizonte: Jurídicos Lê, 1990, p. 118. 572.

<sup>179</sup> ROSSEAU, 1973.

<sup>180</sup> DIAS, Matos. **Políticas Públicas de Inclusão Social**. 2012.

existe uma previsão para cotas de deficientes, seria interessante uma previsão de que cada empresa deve ter um número X de funcionárias mulheres.

Platão, em seu livro *A República*, instiga o conceito de isonomia material, dizendo que, devem-se tratar os diferentes de forma diferente na medida em que existe diferença.<sup>181</sup>

É necessário compreender que políticas públicas com recorte de gênero são aquelas que reconhecem a diferença de gênero e com base nesse reconhecimento, implementam ações diferenciadas dirigidas às mulheres.<sup>182</sup>

Portanto, o Estado como encarregado pela provisão de políticas públicas para atender a necessidade da coletividade, deve promover meios e recursos necessários, como programas sociais, para a inserção de uma parte hipossuficiente no mercado de trabalho.<sup>183</sup>

“O papel do Estado é determinante na construção da igualdade, mas não só na regulação das leis que coíbem a discriminação, também como agente de mudanças culturais e das condições de vida das mulheres, na proposição de políticas que incorporem as dimensões de gênero e raça.”

O Estado nas suas ações não é neutro em relação às desigualdades presentes na sociedade e ao assumir, dentro de sua organização, um lugar para a construção de políticas que visem a igualdade, como são, por exemplo, as coordenadorias ou as secretarias de políticas para as mulheres.<sup>184</sup>

Sendo assim, essas políticas seriam ações que provocam a proteção social e visam à redução das desigualdades em diversas áreas.<sup>185</sup>

Logo, não basta que o Estado só considere o aumento de mulheres no âmbito trabalhista hipoteticamente e platonicamente. Tem que haver uma efetividade, que será através das políticas públicas supracitadas.

---

<sup>181</sup> PLATÃO. *A República*. Disponível em: < [http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao\\_A\\_Republica.pdf](http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao_A_Republica.pdf) > Acesso em 14 de setembro de 2018.

<sup>182</sup> FARAH, Marta Ferreira Santos. **Gênero e Políticas Públicas**. Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Estudos Feministas, Florianópolis, 12 (1): 47-71, janeiro-abril/2004.

<sup>183</sup> BREUS, 2007

<sup>184</sup> GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia de. Políticas Públicas e Igualdade de Gênero. Prefeitura do Município de São Paulo. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>> Acesso em 14 de setembro de 2018.

<sup>185</sup> SOARES, Ircineide Santos. **Políticas Públicas no Brasil e os Programas de Educação e Trabalho para Emancipação da Mulher**. Programa de Pós Graduação. Centro Universitário Curitiba.

## 5 CONCLUSÃO

Conclui-se que a inserção da mulher no âmbito trabalhista se deu, em um primeiro momento, devido a necessidade de ajudar no sustento familiar, principalmente no pós-guerra.

Para chegarem onde estão hoje, elas tiveram que lutar muito. Sendo assim, é crível que a mulher conquistou ao decorrer dos anos, um espaço respeitável no mercado de trabalho, de suma importância para o desenvolvimento da indústria, deixando a subordinação e conciliando as tarefas do lar, os maridos e os filhos, passando a ocupar postos em profissões de destaque, de prestígio e de comando, estando cada vez mais preparadas e mais qualificadas.

Elas estão presentes em diversos setores que até então eram ocupados apenas pelos homens. Conquistaram muitos ideais, buscaram melhores condições de vida e a tão sonhada independência financeira.

Entretanto, o lugar que é oferecido a elas, ainda não está sujeito às mesmas condições do que é oferecido ao homem. Ainda há muito a conquistar.

Decorrente disso, a Magna Carta consagra em seu artigo 5º a igualdade entre homens e mulheres, em conjunto com outros dispositivos que buscam evitar a diferença entre os gêneros, visando uma igualdade de oportunidades.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por sua vez, também assegura a mulher diversos direitos e a ampara no âmbito trabalhista, possibilitando que a mesma se insira cada vez mais no mercado de trabalho, buscando uma evolução diária.

Porém, apesar dos inúmeros avanços alcançados, torna-se inevitável esclarecer que ainda existe, mesmo que de uma forma menos expressiva, uma desigualdade, discriminação, um desrespeito quanto a mulher, fazendo com que elas enfrentem batalhas diárias, para alcançar o equilíbrio, sem que seja necessária essa competição entre os sexos, sem que haja uma segregação nas relações de trabalho.

É possível concluir que ainda existe a necessidade de um grande trabalho a ser realizado, para que se alcance, na prática, o reconhecimento igualitário do trabalho da mulher em relação ao trabalho do homem.

Para isso, estão sendo criados cada vez mais, órgãos, políticas sociais, que buscam elevar o trabalho feminino e tornar o mercado cada dia mais acessível, suportável, com as mesmas oportunidades, dando força as mulheres para encarar

os desafios que se apresentam em um mercado que até então, era tradicionalmente dominado pelos homens.

Uma das principais buscas é para reverter questão salarial, que é gritante quando comparada entre os sexos, uma vez que elas já provaram serem tão competentes quanto aos homens no mercado de trabalho, não havendo cargos que elas não possam ocupar. Inexistindo assim, motivos para uma diferença salarial.

Não resta dúvida que, embora a luta seja árdua e o caminho ainda seja longo, elas conquistarão a igualdade, a tão sonhada igualdade, quebrando os 'moldes' existentes.

## REFERÊNCIAS

ANTONIASSE, André Bruno. **Mulheres no Mercado de Trabalho**: Desigualdades salariais entre gêneros na atualidade.

APARECIDA, Maria. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=6254](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254)>. Acesso em 02. Set. 2017.

ARCOVERDE, Leticia. **Cresce o Número de Mulheres em Cargos de Liderança**. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3157310/cresce-o-numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca>>. Acesso em 03 out 2017.

ASSIS, Rosiane Hernandes de. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. Convibra 09. Disponível em:<[http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf)> Acesso em 14 de setembro de 2018.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. **A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro**. Revista brasileira de Estudos Populacionais, São Paulo, v.25, n.2, p. 233-249, jul/dez. 2008.

BARBOSA, Estefânia Maria de Queiroz; SILVEIRA, e Raquel Dias da. **Políticas contra a discriminação de gênero**. 11<sup>a</sup> ed. Bel Horizonte: Editora Fórum, 2003. P.97.

BARRETO, Gabriela. **A Evolução Histórica do Direito das Mulheres**. 2017 Disponível em:< <https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>>. Acesso em 28 out. 2017.

BASSO, Maristela. **A inclusão legal na economia digital**. Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 58, ago. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3048>>. Acesso em: 20 jan. 2012.

BEAUVOIR, S. de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas.** 1ª ed.. São Paulo, Oliveira Mendes: 1998.

BRAICK, Patrícia Ramos, MOTA, Miriam Becho. **A Participação das Mulheres na Primeira Guerra Mundial.** 2013. Disponível em : <<http://historiainte.blogspot.com.br/2013/12/a-participacao-das-mulheres-na-primeira.html>>. Acesso em 27 out. 2017.

BRASIL, Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 9 agosto 1943.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 2548, de 31 de Agosto de 1940. Faculta a redução do salário mínimo. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 3 setembro 1940.

\_\_\_\_\_. **Constituição** (1988). Emenda constitucional nº 9. 9 de novembro de 1995. Lex: legislação federal e marginalia, São Paulo, v. 59, p. 1966, out./dez. 1995.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 4377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16/09/2002.

\_\_\_\_\_. **Constituição Brasileira de 1934.** Wikipedia. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)> Acesso em: 05 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei nº 814/2007. Disponível em:<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=505495&filename=TramitacaoPL+814/2007](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=505495&filename=TramitacaoPL+814/2007)> Acesso em 14 de setembro de 2018.

**Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

D'ALONSO, Gláucia de Lima. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias.** Disponível em:<<http://www.psicolatina.org/15/trabalhadoras.html>>. Acesso em: 27 out. 2017.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em:<[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)> Acesso em 05 abr. 2018.

**Declaração da Mulher Cidadã.** Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo. Disponível em:< <https://goo.gl/ZCuFmZ>> Acessado em: 01 fev. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2006.

DE PAULA; Andressa Bauermann . **A participação das mulheres em cargo de chefia.** Universidade federal do Rio Grande do Sul. 2013.

DIAS, Maria Berenice. **A mulher e o Direito.** Disponível em: <[http://www.mariaberenice.com.br/uploads/23\\_-\\_a\\_mulher\\_e\\_o\\_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/uploads/23_-_a_mulher_e_o_direito.pdf)> Acesso em: 01 nov. 2017.

DIAS, Matos. **Políticas Públicas de Inclusão Social.** 2012.

Direitos da Mulher. **Conselho Estadual dos direitos da Mulher.** Disponível em:<<http://www.cedm.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=16>>. Acesso em 30 out. 2017.

ENTSCHEV, Bernt. **Discriminação contra profissionais gestantes.** Disponível em:<<http://www.gazetadopovo.com.br/blogs/talento-em-pauta/discriminacao-contra-profissionais-gestantes/>> Acesso em 05 abr. 2018.



FARAH, M.F.S. **Políticas Públicas e Gênero**. In: Godinho, T.; Silveira M.L(orgs.). Políticas Públicas e Igualdade de Gênero. Coordenadoria Especial da Mulher. São Paulo, 2004.

FERREIRA, Francisco; NETO, Jorge. **Manual de Direito do Trabalho**. 4<sup>o</sup>ed. São Paulo: Atlas.

GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia de. Políticas Públicas e Igualdade de Gênero. Prefeitura do Município de São Paulo. Disponível em:<<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>> Acesso em 14 de setembro de 2018.

**História da OIT**. Disponível em:<<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 05 abr. 2018.

Husek, Carlos Roberto. **Curso Básico de Direito Internacional Público e Privado do Trabalho**. 4<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2017.

KAMADA, Fabiana Larissa; GALETTI, Tonia Andrea Inocentini. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985**. Vol. II. São Paulo: Atlas, 2015. p. 263.

KLEBIS, Daniela. **O movimento feminista no Brasil e no Mundo**. Revista Pré-Univesp. N. 61. Dez/2016. Disponível em:<<http://pre.univesp.br/o-movimento-feminista#.WsLTUy7wbIU>> Acesso em 10 fev. 2018.

LEITE, Taylisi de Souza Corrêa; BORGES, Paulo César Corrêa; Euller Xavier CORDEIRO. **Discriminação de Gênero e Direitos Fundamentais: Desdobramentos Sócio-Históricos e Avanços Legislativos**. 2013.

LOPES, C. L. E. **8 de março, Dia Internacional da Mulher – Uma data e muitas histórias**. Disponível em < <http://www.ubmulheres.org.br/paginas/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 27 out. 2017.

LOPES, Maria Sbalqueiro. **Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher**. As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MÔNICA NICKNICH. **O direito Social das Mulheres ao Trabalho e o Princípio da Fraternidade: Uma nova relacionalidade na pós modernidade**. Florianópolis, 2016.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

**Mulheres em Luta: a Outra Metade da História do Direito do Trabalho**. São Paulo, Ed. LTr: 2017. p. 122.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2006.

**O que são Direitos Humanos?** Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/definicao/>> Acesso em 30 out. 2017>. Acesso em 05 abr. 2018.

PROBST, E.R; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Revista Leonardo Pós Orgão de Divulgação Científica e Cultura do Instituto Catarinense de Pós-Graduação. V.1.n.2- jan-jun,2003. Disponível em: <[www.icpg.com.br/hp/revista/download.exec.php?rpa\\_chave=99f1314637c3c17cbb3c](http://www.icpg.com.br/hp/revista/download.exec.php?rpa_chave=99f1314637c3c17cbb3c)>. Acesso em 11. set. 2017.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho. Desigualdades e Discriminação em razão de gênero**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2016.

PLATÃO. A República. Disponível em:< [http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao\\_A\\_Republica.pdf](http://www.eniopadilha.com.br/documentos/Platao_A_Republica.pdf)> Acesso em 14 de setembro de 2018.

RODRIGUES, Almira. Lugar de Mulher é na Política. Brasília/DF, 2004b. No prelo.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. **História do trabalho da mulher**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=3898](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898)>. Acesso em 2 set 2017.

SILVA, Rosângela da. **Mulher e Poder: relações de gênero nas instituições de defesa e segurança nacional**. Monografia. Escola Superior de Guerra. Disponível em: <<http://www.esg.br/images/Monografias/2011/SILVAR.pdf>> Acesso em 05 abr. 2018.

SIQUEIRA NETO; BERTOLIN. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985**. 1° ed. São Paulo: Atlas, 2015. Volume II. p. 262.

SOARES, Ircineide Santos. **Políticas Públicas no Brasil e os Programas de Educação e Trabalho para Emancipação da Mulher**. Programa de Pós Graduação. Centro Universitário Curitiba.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Comentários a CLT: Capítulo III: Da Proteção do Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/cls-comentada/titulo-iii-das-normas-especiais-de-tutela-do-trabalho-do-artigo-224-ao-artigo-441/capitulo-iii-da-protecao-do-trabalho-da-mulher/artigo-372>>. Acesso em 06. Set. 2017.

TAVARES, Sônia Prates Adonski. **A evolução da mulher no contexto social e sua inserção no mundo do trabalho**. Monografia. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2831/MONOGRAFIA%20-%20SONIA%20TAVARES%20-%20UNIJUI%20-%20EVOLUCAO%20DA%20MULHER%20-%202012.pdf?sequence=1>>. Acesso em 05 abr. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **Mulheres contam com Proteção Específica na CLT.** Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100383526/mulheres-contam-com-protecao-especifica-na-clt>>. Acesso em 04. Set. 2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. **História: A Criação da CLT. Imprensa:.** Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>>. Acesso em 05. Set. 2017.

Siqueira Neto e Bertolin. **Direito do Trabalho no Brasil de 1946 a 1985.** São Paulo: Atlas, 2015.

VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher.** Pequim, 1995.

YUKIZAKI, Lyzia Marie Gomes. **Direito das mulheres e igualdade de gêneros: efetividade até que ponto,** 2014