

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

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO – AVANÇOS,
CONQUISTAS E A LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO**

**CURITIBA
2017**

PRISCILA APARECIDA COSTAMANHA BUKAREWICZ

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO – AVANÇOS,
CONQUISTAS E A LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO**

Projeto de pesquisa apresentado como requisito parcial à aprovação na disciplina de Monografia I, primeiro semestre de 2017 da Faculdade de Direito de Curitiba.

Orientador: Prof. Márcia Kazenoh Bruginiski

CURITIBA

2017

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

CURSO DE DIREITO

TERMO DE APROVAÇÃO

Priscila Aparecida Costamanha Bukarewicz

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO – AVANÇOS,
CONQUISTAS E A LUTA PELA IGUALDADE DE GÊNERO**

Projeto de pesquisa apresentado como requisito parcial à aprovação na disciplina de Monografia I, primeiro semestre de 2017 da Faculdade de Direito de Curitiba, pela banca examinadora composta pelas seguintes autoridades:

Professor(a) Márcia Kazenoh Bruginski
Orientador(a)

Professor
1º membro da banca

Professor
2º membro da banca

**CURITIBA
2017**

RESUMO

Este trabalho busca tratar dos direitos da mulher e suas conquistas, no mercado de trabalho, considerando-se o período compreendido após a Revolução Industrial, mas principalmente na contemporaneidade, a partir da revolução tecnológica ocorrida nas últimas décadas e a globalização, com suas consequências as quais produziram grandes mudanças, principalmente no campo das comunicações e no campo da informação, fazendo com que estes dois campos se tornassem, praticamente em todas as áreas, matéria prima essencial e imprescindíveis para o desenvolvimento. Ao se estabelecer de forma consolidada o sistema produtivo capitalista, a partir do século XIX, os legisladores de vários países passaram a contemplar os direitos das mulheres, nas não em sua totalidade, inicialmente, continuando a haver uma certa exploração da mão de obra feminina, sendo que, pouco a pouco, no decorrer do tempo, desde então, as mulheres foram conquistando mais direitos e, no Brasil, sabe-se que estatisticamente o número de mulheres é maior que o número de homens, tem-se observado a evolução positiva no sentido de as mulheres reivindicarem e obterem, por exemplo, maiores rendimentos, visto que antes, em mesmo cargo ou função de homem, a mulher auferia menor salário. Tem-se, no entanto, que mesmo tendo evoluído bastante o direito das mulheres, ainda, no século XXI ainda deixa a desejar, havendo empecilhos no mercado de trabalho que fazem com que as mulheres não tenham seus direitos equiparados aos dos homens, completamente, estando ainda em desvantagem, pela existência de preconceitos e discriminação decorrente destes preconceitos, ocorrendo ainda uma diferença de salários. Portanto, este estudo buscou focalizar a questão da mulher no mercado de trabalho, evidenciando suas conquistas e também os desafios diários da mulher neste mercado.

Palavras- chave: mercado de trabalho, discriminação, leis e evolução.

Dedico a minha família e aos meus companheiros que me ajudaram direta e indiretamente, com grande paciência, amor e compreensão, para que elaborásse este trabalho e concluísse o curso iniciando assim mais uma das etapas da minha vida.

AGRADECIMENTOS

A Deus e nosso Senhor Jesus pela proteção e condução da minha vida.

A nossa família, pela compreensão nos momentos onde estivemos ausentes.

Ao professor (a) Márcia Bruginski, o qual dispôs de seu tempo para aconselhar e orientar meu caminho com suas sabias palavras na condução do presente trabalho, fomentando ainda mais minha vontade pelo conhecimento.

Aos amigos e colegas de classe, companheiros dos momentos deste ciclo acadêmico.

A todos os mestres, que conduziram com maestria este digníssimo curso.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER	9
1.1 ORIGENS E HISTÓRICO.....	9
1.2 O TRABALHO DA MULHER NO PERÍODO COLONIAL	12
1.3 O TRABALHO DA MULHER NA IDADE MODERNA	14
1.4 O TRABALHO DA MULHER NA FASE REPUBLICANA.....	15
2 AS PRIMEIRAS LEIS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À MULHER	18
2.1 DO DIREITO PROTETOR PARA O DIREITO PROMOCIONAL DA MULHER – O AVANÇO DE MAIS UMA EVOLUÇÃO TRABALHISTA	18
3 DIA 8 DE MARÇO DIA INTERNACIONAL DA MULHER – A BUSCA PELA VALORIZAÇÃO E RESPEITO	21
3.1 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER EM PLENO SÉCULO XXI	23
4 A LUTA DA MULHER PELA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	27
5 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO	33
6 OS DIREITOS DA MULHER DE ACORDO COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTA	37
6.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	45
6.1.1 Aspectos da Maternidade à Luz do Direito do Trabalho.....	45
7 ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	47
7.1 ASSÉDIO SEXUAL	51
8 CONCLUSÃO	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

INTRODUÇÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a questão referente à evolução da mulher em seu papel no mercado de trabalho, visto que tem sido razão para estudos científicos neste sentido, pois o desempenho da mulher, assim como a sua inserção no mercado de trabalho tem sido cada vez maior e mais evidente, competindo em tal mercado da mesma forma em que antes era reservada apenas para o homem, salvo raras exceções.

Esta inserção da mulher no mercado de trabalho, principalmente em áreas antes consideradas como reservadas apenas para os homens, tem contribuído para um maior desenvolvimento destas áreas, da economia e da ascensão social da mulher, sendo vista, na atualidade, como uma profissional tão eficiente e capaz quanto os homens que ocupam as posições nas quais a mulher se insere.

Por muitos anos a própria sociedade tem visto a mulher como um ser de menor capacidade para exercer determinadas atividades que o homem, sendo que, no decorrer deste tempo, a mulher tem, cada vez mais conquistado posições profissionais em par com o homem, demonstrando capacidade igual e desenvoltura, assim como responsabilidade, para exercer as mesmas tarefas e delas se desincumbir com tanta eficiência quanto os homens que tem ocupado aqueles espaços profissionais.

A mulher tem visto recompensados seus esforços na competição nos mercados profissionais de todo o mundo, mesmo tendo que vencer outros obstáculos, como, por exemplo, o preconceito que permaneceu pétreo por muitos anos, não permitindo que a mulher ingressasse em determinados setores de atividade, então considerados apenas “lugar de homens”.

Entretanto, o preconceito, pelo esforço envidado pelas mulheres de maneira geral, tem cedido e, aos poucos, a mulher vai demonstrando a sua capacidade e ocupando espaços antes não permitidos, estabelecendo seus direitos como pessoa e como trabalhadora, tanto quanto homens.

A ideia da supremacia masculina em determinados setores foi dando lugar à mentalidade de que a mulher pode ser tão produtiva quanto o homem e que a sua participação no mercado de trabalho somente traria vantagens à sociedade.

Assim, pela metodologia da pesquisa bibliográfica, buscou-se estabelecer a fundamentação teórica do estudo e, na literatura estudada pode-se observar que

facilitam a compreensão da evolução da questão no decorrer do tempo, demonstrando que o papel da mulher na atual sociedade brasileira é de importante participação em todas as áreas .

No *corpus* do estudo se procurou apresentar informações sobre a participação da mulher na história, os principais papéis sociais e profissionais exercidos na sociedade e a busca da mulher pela igualdade social e profissional, alienando antigos paradigmas que mantinham a mulher no papel de apenas coadjuvante na sociedade, pelo novo paradigma de transformá-la, ao lado do homem, protagonista consciente e capaz, do desenvolvimento da espécie em todos os sentidos, procurando enfatizar a sua atuação no seu papel de conquistadora de direitos.

Ao final do estudo apresenta-se, à guisa de conclusão, o capítulo no qual se faz as considerações finais, repassando-se os principais achados durante a pesquisa.

1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

1.1 ORIGENS E HISTÓRICO

O Direito do Trabalho, conforme se pode ver em Nascimento¹, teve suas origens com base em questões sociais que culminaram na Revolução Industrial, no século XVIII, na qual a reação popular, com base no humanismo, buscou assegurar a dignidade humana com relação ao trabalho, pois, nas indústrias da época o ser humano era visto mais como uma máquina de produção do que como humano propriamente e, com o desenvolvimento tecnológico que já se manifestava em escala considerável, novos paradigmas surgiam, tanto na forma de administrar a produção e pessoal, quanto em relação ao trabalho da mulher e, neste contexto, o trabalho da mulher se manifestava como tão importante quanto o trabalho do homem.

O período de grande fortalecimento das indústrias, conforme explica Amauri Mascaro Nascimento, tem como um de seus destaques a inserção da força de trabalho feminino no mercado, fazendo com que a sociedade sentisse os resultados em sua infraestrutura, resultantes do capitalismo, principalmente pela Revolução Industrial, cujos efeitos se manifestaram, primeiramente pelo empobrecimento dos que produziam, os trabalhadores, afetando as famílias, célula base da sociedade, pois a aplicação da mão de obra feminina na produção de bens, nas fábricas, fez com que a mulher, até então cuidadora do lar, migrasse, em parte, da casa para a indústria, ocorrendo o mesmo com menores de idade que até então não trabalhavam. Isso desencadeou alguns problemas sociais, pois a família parecia estar se desagregando enquanto empobrecia e buscava compensar este empobrecimento com o trabalho da mulher.²

Na mesma linha, Barros³ afirma que a generalização da aplicação do trabalho de menores e mulheres na produção superou o número de homens empregados, tendo em vista que a mecanização das linhas de produção já não exigia a mesma

¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro/ Nascimento, Sônia Mascaro – **Curso Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho** – 29ª ed, SP, Saraiva 2010, p.32.

²NASCIMENTO, 2010, p.38-39.

³BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.67.

força física como antes e, neste caso a aplicação de contingentes de mulheres e menores faziam com que as reivindicações fossem menores, também.

No entanto, mesmo tendo aumentado consideravelmente o contingente feminino empregado, a mulher não auferia os mesmos salários, sendo esta força de trabalho menos valorizada, pois a mão de obra feminina, sendo mais barata e produzindo da mesma forma, redundava em maior lucratividade, mantendo-se, a mulher, em inferioridade salarial e posicionamento funcional, com relação ao homem, mesmo a mulher contribuindo de forma inequívoca para o grande desenvolvimento social, como afirma Nascimento:

A mulher mesmo contribuindo de forma positiva no mercado, sofria preconceito e discriminação, o que fez dela alvo de desigualdades no decurso do tempo. Sabido é que mesmo com a presença feminina cada vez mais sólida nos postos de trabalho, os cargos de chefia e gestão que por sua vez eram melhores remunerados, sempre foram destinados aos homens, pois a questão do gênero feminino sempre foi obstáculo para o avanço da mulher no mercado de trabalho, e suas características sempre foram relacionadas à fragilidade, lançando mão do profissionalismo e da sua capacidade para o labor.⁴

O Estado se omitia na questão das relações de trabalho feminino e, sobre isto, Amauri Mascaro Nascimento afirma que, de forma louvável, a mulher não tinha limites com relação às jornadas de trabalho, sendo tão extensas quanto as jornadas masculinas e, mais, a questão relativa à maternidade não despertava sensibilidade dos administradores, assim como a necessidade de amamentação e outros cuidados para com os filhos, pois a intenção era apenas a produtividade e, quando esta se reduzia, em função de questões como as citadas, já não interessava, à empresa, manter a mulher como funcionária.⁵

A busca da mulher pelo labor na indústria ocasionou o afastamento da mulher de seus cuidados com os filhos e o lar, passando a maior parte do dia em função do trabalho, chegando a ocupar dois terços de seu dia no trabalho, muitas vezes atuando em ambientes insalubres e em condições severas que, não raro, superavam sua própria condição de força física.⁶

Aos poucos, a luta por melhores condições de trabalho, não só das mulheres, mas de todos os que laboravam na indústria, principalmente, trouxeram mudanças e

⁴ NASCIMENTO, 2010, p.32.

⁵ Idem, 2010, p.38.

⁶ Ibidem, 2010, p.39.

as mulheres, mais informadas e conscientes de seus direitos como pessoas, buscaram tomar iniciativas no sentido de alcançarem melhores condições laborais, como relatam Adriana Reis de Araújo e Tânia Fontenele Mourão⁷, que a força de trabalho feminina, ao final do século XIX, chegava a 78,3% do total aplicado à indústria, com maior evidência na área têxtil e que grande parte deste contingente participava de ações que decidiam questões diversas, com relação aos direitos, em especial quanto às jornadas de trabalho então impostas e os salários que lhes eram pagos. No entanto, ainda afirmaram as autoras citadas, apesar de se mobilizarem, não participavam ativamente do que era decidido, sendo alijadas das negociações às quais davam razão de se realizarem, pela sua mobilização.

Muito lentamente, através do século XX, principalmente, é que a história da mulher no mercado de trabalho se foi consolidando como a história de pacientes de direito. Isso proporciona à luta das mulheres por seus direitos laborais, profundas raízes, lançadas no século XIX e, paulatinamente desenvolvida no decorrer do século XX e XXI, tendo sido causa de muitas discussões e sucesso em muitos pontos.

Segundo Adriane Reis de Araújo, e Tânia Fontenele Mourão⁸, quando se muda um paradigma discriminatório, superando-o, mais um passo se dá, com sucesso, em direção ao progresso e à evolução civilizatória, esclarecendo, principalmente 3 fatores de discriminação que tem sido vencidos nas últimas décadas, os quais são a classe social, a raça e gênero, fatores que, discriminações que, aos poucos, a humanidade tem vencido.

De acordo com Norberto Bobbio⁹, superar a discriminação, execrando-a do meio humano, é avançar em direção à igualdade, em todos os sentidos e, tratando-se da discriminação de gênero, quando vencida, é um grande passo para a mulher, em sua igualdade como ser humano.

Quando se observa a importância da mulher no que se refere às relações de trabalho, é difícil visualizar a sofrida trajetória que o considerado por muitos de “sexo

7. ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações**. São Paulo. 2012, p.31

8. ARAÚJO, 2012, p.30.

9. BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

frágil” percorreu longa e perseverante caminhada histórica na busca de uma digna posição no mercado de trabalho.¹⁰

A história da mulher no âmbito trabalhista se dá nos períodos da primeira e segunda guerra mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), pois nesses períodos, os homens tinham o dever de se ausentarem de seus lares para cumprirem com suas obrigações civis, enquanto suas mulheres ficavam em casa fazendo frente à família e os negócios durante à ausência dos seus maridos.

Quando as guerras terminavam, muitos desses maridos que compunham o exército, estavam mortos e a grande parte dos homens que conseguiam retornar para os seus lares, haviam sofrido mutilação em algum membro do seu corpo, estando assim impossibilitados em retornar às atividades de provedor dentro do seu lar. Sendo assim, tornava-se incontestável a ideia em que a mulher, a qual até então era somente mãe e esposa, passasse a ser inserida em um novo momento histórico e social, assumindo assim o lugar do seu marido no mercado de trabalho.

Com a Revolução Industrial em constante crescimento, o surgimento dessa nova prestação de serviço operária, veio ao encontro do modelo capitalista em questão: Alta produtividade, através da exploração do trabalho feminino, devido às exaustivas horas de trabalho e os salários baixíssimos como remuneração a essas trabalhadoras.

Após um breve relato a respeito do início da perseverante trajetória quanto à inserção da mulher no mercado de trabalho, considera-se de relevante importância destacar os principais pontos históricos do referido tema.

1.2 O TRABALHO DA MULHER NO PERÍODO COLONIAL

Nesse período, não há muitos relatos encontrados a respeito do trabalho da mulher além dos seus afazeres domésticos e a sua qualificação como simples objeto de posse, prazer masculino e procriação.

Pode-se considerar que já nesse período havia um preconceito criado em relação à mulher relacionado em um contexto social e não necessariamente trabalhista (como é o objeto dessa pesquisa). Assim, além da discriminação por

¹⁰ Disponível em: monografias.brasilecola.uol.com.br/.../a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm, acessado em 01 de ago de 2017.

gênero, havia também o ato discriminatório entre as mulheres devido a sua cor, ou seja, a mulher branca tinha função matrimonial e maternal, enquanto que as negras nativas contribuíam apenas com o corpo para a satisfação do prazer senhoreal, dentro outras atividades de menor valor.¹¹

Fato este acima, confirmado por Eni de Mesquita Samara, a qual trata da mulher no período colonial, no qual a função era apenas restrita ao lar, sendo considerada apenas pelo seu desempenho na governança doméstica do lar e sendo fator de coalizão da família pela sua assistência moral. Em resumo, restringia-se, mesmo sendo uma nobilíssima tarefa, ao cuidado de sua família.¹²

No campo, o trabalho da mulher era extenuante, pois, além das tarefas próprias desta de modo de vida, como o cultivo da terra, o trabalho pecuário e outros da mesma ordem, ainda tinham que se ocupar dos afazeres domésticos e cuidados com os membros da família e sua manutenção e alimentação. Ainda, quando à falta, temporária ou permanente do marido, era necessário que cuidassem da administração, tanto do lar quanto das terras e da produção, cumprindo funções que ia da administração aos cuidados de saúde e demais tarefas, relativas ao negócio e à família.

O comércio também utilizava a mão de obra feminina, como, por exemplo, as denominadas então “negras de tabuleiro”, as quais eram encarregadas das vendas, pois, naquele período colonial, grande parte das mulheres escravas eram aplicadas ao comércio e, a carga de trabalho era tal que a legislação então vigente no Brasil, que era a lei de Portugal, buscou prestigiar o trabalho desenvolvido por estas mulheres, estabelecendo que mereceriam parte do que fosse por elas comercializado.

Ao tempo do Brasil Império, a discriminação permanecia, chegando a ser ignorada como cidadã, pois nem mesmo votar lhe era permitido, assim como He era praticamente negado o direito à cultura e ao estudo, sendo o analfabetismo era reinante entre as mulheres da época, salvo algumas, por sua nobreza.

O Estado, por sua vez, furtava-se à qualquer responsabilidade para com a mulher, sendo, pois, excluída do rol de direitos que eram reconhecidos para os

¹¹ Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/legislação do Direito do Trabalho da Mulher](https://www.jurisway.org.br/legislação%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20da%20Mulher), acessado em 01 de ago de 2017.

¹² SAMARA, Eni de Mesquita. **As mulheres, o poder e a família**: São Paulo, século XIX, 1989, p.28.

homens, sem uma vida social ativa e vivendo enclausuradas em sua casa, tratando apenas dos afazeres do lar, cuidado da família e servente ao marido.¹³

1.3 O TRABALHO DA MULHER NA IDADE MODERNA

A participação da prática laboral da mulher na Idade Moderna será um marco divisor na história da mulher no mercado de trabalho pelo advento da Revolução Industrial. Atenta-se para as palavras de Maria Cristina Wissenbach Cortez:

No espaço de tempo que se inicia no final do século XVIII e prossegue pelos mil e oitocentos, a par da renovação das idéias políticas e das repercussões sociais que destas resultaram, outra “revolução” de igual porte também estava ocorrendo, traduzindo-se na passagem do artesanato para a manufatura fabril. Colocava-se, por isso, mais uma indagação, referente ao aproveitamento do trabalho feminino nessa transformação e expansão das atividades desenvolvidas nos centros industriais, e na possibilidade de compatibilizar suas tarefas domésticas com aquelas que as mulheres fossem desempenhar fora do lar. A solução não lhes foi benéfica, provocando, mais uma vez, desigualdade no seu estado, com reflexos diretos no salário, sempre mais baixo do que aquele pago aos homens; pior, esse tipo de trabalho, porque menos remunerado, era tido, também, como menos produtivo e, conseqüentemente, não se lhe dava igual valor e mérito.

14

Cabe lembrar que nesse período, a mulher gestante não possuía nenhuma proteção legislativa, estando à mercê das regras impostas pelo seu empregador, chegando ao ponto de trabalhar até o último momento da sua gestação, parindo o seu bebê no próprio chão sujo da fábrica, colocando em risco a vida da mãe e do seu filho.

Como se já não fossem o ápice da exploração, as exaustivas jornadas de trabalho impostas à mulher, sob condições prejudiciais à saúde, também estavam sujeitas aos mais diversos tipos de abusos e humilhações em troca de seu emprego.

15

Nesse contexto quase escravagista, pode-se dizer também que havia uma determinada classe de mulheres preferidas pelos donos das fábricas, eram as mulheres casadas e com maior números de filhos, pelo fato da maturidade e

¹³Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/legislação> do Direito do Trabalho da Mulher, acessado em 02 de ago de 2017.

¹⁴WISSENBACH, Maria Cristina. **Da escravidão à liberdade**: dimensões de uma privacidade possível. In História da Vida Privada no Brasil, vol. 3, 1998, p.91.

¹⁵ WISSENBACH, loc.cit.

necessidade em que essas donas de casa tinham em agregar a renda familiar para levar o precário sustento para dentro do seu lar, evidenciado nas palavras de Karl Marx, o qual apresenta o relato de um inspetor de fábrica que conta a seguinte história: ¹⁶

M.E... fabricante, fez-me saber que emprega exclusivamente mulheres nos seus negócios mecânicos; dá preferência às mulheres casadas, sobretudo, àquelas que têm uma família numerosa; estas são mais atentas e mais disciplináveis do que as mulheres não casadas, e, além disso, são focadas a trabalhar até a exaustão a fim de obterem os meios de subsistência necessários. É assim que as virtudes que melhor caracterizam a mulher se voltam contra ela própria. Aquilo que há de ternura e de moralidade na sua natureza transforma-se no instrumento da sua escravidão e da sua miséria.

Ao fazer uma comparação do relato de Karl Marx, a respeito da necessidade quanto ao provimento do sustento familiar por parte da mulher para com os seus filhos durante a Revolução Industrial, observamos significativa semelhança com a mulher da atualidade a respeito da obtenção dos recursos necessários à subsistência de seus filhos, pois caso esta mulher não consiga um trabalho em sua área de atuação, ela estará disposta a submeter-se a trabalhos que não a qualificam e com salários que não condizem com a sua formação, seja acadêmica ou técnica em nome desse bem maior familiar.

1.4 O TRABALHO DA MULHER NA FASE REPUBLICANA

O marco inicial do Direito do Trabalho, é possível afirmar-se, foi estabelecido pelo término da escravidão, pois, libertos os escravos, a produção precisar dar contrapartida ao trabalho destes ex-escravos, assim como já ocorria com trabalhadores livres, estendendo, pois, os direitos àqueles aos quais, antes, como escravos, nenhum direito era atribuído, tanto como trabalhador, quanto como ser humano. Assim, novas relações de trabalho se criavam, como novos grupos que se uniam em prol de seus direitos.

Com o fim do império e advento da república alterações consideráveis foram estabelecidas, pois havia liberdade de escolha para os trabalhadores, mesmo que ainda reduzidas e, por escolha, poderiam trabalhar para quem lhes aprouvesse e,

¹⁶ Ten hours Factory Bill. The speech of Lord Ashley, London, 1833, p. 20. Apud MARX, Karl: O Capital, Livro I, cap.XIII, p.346-347. Dietz, Stuttgart, 1914. (Edição alemã)

dentre estas alterações ocorridas, os movimentos migratórios aumentaram, pois os ex-escravos buscavam novas terras, sendo que a região sul do país, na época de considerável capitalização, era bastante procurada.

Em meio a todo esse fluxo migratório estavam as mulheres, cuja mão de obra era empregada em larga escala no início da industrialização, mais especificamente nos ramos de menor mecanização.¹⁷

Ilustra-se o contexto com as palavras de Maria Zilda de Matos Santos:

Os trabalhos de agulha eram tradicionalmente realizados no domicílio das costureiras e bordadeiras. No caso da indústria de sacaria para o café, utilizou-se a costura domiciliar desde o século XIX, quando as telas ainda eram importadas pelo comissariado nas principais cidades portuárias, prática que se manteve mesmo após a implantação da indústria de fiação e tecelagem de juta. Há registros de que a costura à mão persistiu pelo menos até 1924, sendo, a partir de então, gradativamente substituída pela costura à máquina.¹⁸

Todavia, o que parecia ser um salto tanto para a economia, como para melhorar a vida da mulher trabalhadora, já que ao ser inserida no mercado de trabalho, ela teria maiores possibilidades de escolhas a respeito de si e de seus filhos. Porém, historicamente é demonstrado que o idealismo liberal parece ter sido fator contribuinte para o agravamento dos litígios sociais e a diferenciação na esfera laboral, pois as mulheres, neste terreno, viam-se sem a devida proteção da lei ante o empregador, ficando, assim, suscetíveis a condição de maior exploração em seu trabalho, incluindo seus salários, reduzidos em relação ao salário masculino e suas jornadas de trabalho extenuantes e, muitas vezes sem a contrapartida econômica adequada, além de não contar com planos de aposentadoria, para garantir-lhe tranquilidade quando mais não pudessem participar do processo laboral produtivo.¹⁹

Nesse aspecto, podemos entender que, com o ingresso da mulher nas relações trabalhistas, houve por parte dos donos das fábricas certo desprezo para com a mão-de-obra masculina, uma vez que, com o surgimento das máquinas na Revolução Industrial, não mais haveria a necessidade da força masculina para o pleno desenvolvimento do trabalho, possibilitando ao patrão o poder discricionário

¹⁷ Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/legislação> do Direito do Trabalho da Mulher, acessado em 01 de ago de 2017.

¹⁸ SANTOS DE MATOS, Maria Zilda. **Cotidiano e Cultura**: história, cidade e trabalho, São Paulo: EDUSC, 2002, p.91.

¹⁹ NASCIMENTO, 2014, p.925.

em reduzir ainda mais os salários destinados às suas trabalhadoras, sem qualquer intervenção ou regulamentação estatal frente aos abusos cometidos pelos donos do capital.

Percebe-se, assim, que a participação da mulher na alteração das leis que estabelecem as normatizações de condições de trabalho, é de grande importância e tem se dado frente à exploração do trabalho feminino, sensibilizando o legislador e, portanto, o Estado, tendo este último que intervir na revisão das leis que não davam nenhuma proteção ao trabalho feminino, fazendo com que, aos poucos, esta obra fosse mais e mais contemplada pela legislação, tendo sido conquistadas muitas metas, revertendo em benefício das próprias mulheres e, muitas, refletindo-se mesmo nos direitos trabalhistas dos homens.

Por fim, cabe ressaltar que a luta da mulher pela proteção dos seus direitos dentro das relações trabalhistas, como pela valorização das suas atividades desempenhadas no mercado de trabalho, não deve ser considerada como fatos de um remoto passado histórico, mas sim uma luta contínua pelo reconhecimento quanto a importância que a mulher exerce na economia contemporânea através do seu labor.²⁰

²⁰ *Idem.*

2 AS PRIMEIRAS LEIS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À MULHER

Após décadas de abusos e explorações em relação ao trabalho da mulher nas fábricas, era inadmissível o Estado permanecer inerte diante de tamanhas atrocidades impostas a essas trabalhadoras. As primeiras leis trabalhistas criadas foram voltadas à proteção da mulher e do menor. Em 19 de agosto de 1842 foi proibida na Inglaterra o trabalho de mulheres em locais subterrâneos. No ano de 1844 houve uma diminuição quanto a carga horária no trabalho da mulher, uma vez que sua jornada de trabalho chegava a durar até 16 horas, a lei passava limitar sua carga diária para 10 horas e meia e aos sábados a jornada de trabalho teria que terminar até as 16:30 horas.

Historicamente, alguns países foram adotando medidas de proteção ao trabalho feminino, como na França, em 1848, quando se estabeleceram as primeiras leis que contemplavam o trabalho feminino e na Alemanha, com o surgimento do Código Industrial, em cujo *corpus* se inseriam pontos de proteção ao trabalho das mulheres, ainda que mínimos, sendo, no entanto, de maior expressividade, o Tratado de Versalhes, o qual tratava já da isonomia salarial, proporcionando à mulher, o mesmo salário que os homens, nas mesmas funções, o que foi absorvido pelas constituições de alguns países, incluindo-se o Brasil, na busca de reduzir a exploração laboral da mulher.

Desta forma, podemos observar uma manifestação por parte de alguns países dos quais a Revolução Industrial fazia parte, em dar uma devida atenção às mulheres trabalhadoras em face dos explícitos abusos praticados contra a mulher em virtude de uma discriminação infundada e ilegítima apenas por sua condição de gênero.²¹

2.1 DO DIREITO PROTETOR PARA O DIREITO PROMOCIONAL DA MULHER – O AVANÇO DE MAIS UMA EVOLUÇÃO TRABALHISTA

Observa-se que a trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho, foi sempre acompanhada por inúmeras explorações e injustas remunerações se comparada com a remuneração de um trabalhador do sexo masculino, havendo

²¹ NASCIMENTO, 2014, p.925.

assim a criação de um direito protetor que resguardasse a integridade física da mulher.²²

Porém, esse sistema protecionista do Estado a respeito dos direitos da mulher no mercado de trabalho vem se estruturando no decorrer da história, deixando de conter apenas normas proibitivas por um sistema interventor em defesa das “meias forças”, ou seja, da mulher e das crianças, sob o argumento da fragilidade fisiológica da mulher em relação ao homem, como também ao aspecto da maternidade e ao importante papel que a mulher desempenha em sua família, procurando assim o legislador fazer conciliação entre sua vida familiar e profissional.

Contudo, devido as constantes mudanças sociais e aos avanços da mulher no mercado de trabalho, houve a necessidade de certa modificação por parte do direito, deixando de ser apenas um direito caracterizado por proibições para ceder lugar a um direito promocional, tendo por fundamento a igualdade entre a mulher e o homem, visando um tratamento igualitário aos gêneros no que se refere aos seus direitos e deveres.²³

Para compreender com maior clareza os objetivos a serem atingidos pelo direito promocional da mulher quanto ao mercado de trabalho, advindo da Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, nas palavras da advogada Claudia Aquino em seu artigo - O trabalho da mulher: princípio da proteção x princípio da promoção:

O direito promocional do labor feminino tem como objetivo incentivar as mulheres a entrarem no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens e combater toda e qualquer forma de discriminação da mulher no trabalho, mantendo a proteção legal de seu labor apenas onde apresente diferenças, como as biológicas e as sociais onde as mulheres são discriminadas.²⁴

Faz-se interessante acrescentar que apesar das incansáveis lutas por parte da mulher em busca da igualdade entre os gêneros, há por parte do Estado certa resistência quanto a manutenção do Direito Protetor, gerando assim certa dúvida a

²²Disponível em: <https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/.../principio-da-protacao-no-ambito-do-direito>, acessado em 04 de ago de 2017.

²³ NASCIMENTO, 2014, p.945.

²⁴ Disponível em: <https://www.folhamax.com.br/opiniaio/o-trabalho-da-mulher-principio...principio.../99253>, acessado em 03 de ago de 2017.

respeito da eficácia deste último quanto ao que se está buscando no Direito Promocional.²⁵

Para ilustrar o contexto acima, tomemos como exemplo o artigo 384 da CLT o qual faz referência aos quinze minutos de descanso obrigatório da mulher antes de iniciar a jornada extraordinária de trabalho: “Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”

O artigo 384 da CLT está diretamente vinculado aos objetivos do Direito Protecionista, já que há uma imposição por parte do legislador direcionada ao empregador para um tratamento isonômico para com a mulher em relação ao homem.

Assim, ao analisar o protecionismo do referido artigo acima, questiona-se a respeito dos reais benefícios que o artigo 384 da CLT traz à mulher no que tange as relações de trabalho, já que em se tratando de uma vaga de emprego ofertada e tendo por candidatos um homem e uma mulher com as mesmas qualificações, verifica-se na visão de um empregador, a vantagem na contratação do trabalhador do sexo masculino, pelo fato da não parada do trabalho em face dos 15 minutos exigidos pela lei em prol da mulher antes do início da sua jornada de trabalho extraordinária.

Desta forma, deve-se contemplar sob uma óptica bastante otimista o avanço do Direito trabalhista sobre os fundamentos do Princípio Promocional, pelo notório avanços e conquista da mulher no mercado de trabalho contemporâneo, não desprezando totalmente o Princípio da Proteção, mas o aplicando apenas quando necessários, ou seja, quando se tratar de questões biológicas em que haja o desempenho da força física, ou em certos tipos de trabalhos em que por alguma razão, o sexo feminino seja alvo de algum tipo de discriminação.²⁶

Por isso, após séculos das mais variadas formas de trabalhos prestados pela mulher no mercado trabalhista, é certo afirmar que não há qualquer aparência de inferioridade no desempenho da mulher em relação ao homem.

²⁵ Disponível em: <https://www.folhamax.com.br/opiniaio/o-trabalho-da-mulher-principio...principio.../99253>, acessado em 03 de ago de 2017.

²⁶ OLIVEIRA. Claudia Aquino de. Disponível em: <https://www.folhamax.com.br/opiniaio/o-trabalho-da-mulher-principio...principio.../99253>, acessado em 03 de ago de 2017.

3 DIA 8 DE MARÇO DIA INTERNACIONAL DA MULHER – A BUSCA PELA VALORIZAÇÃO E RESPEITO

Seria inconcebível tratar da evolução histórica da mulher e não citar o marco maior da luta pela igualdade de gênero, ocorrido no dia oito de março de 1857, dia pelo qual foi declarado o Dia Internacional da Mulher.

Com os avanços tecnológicos, principalmente nas áreas que envolviam a mecânica, no século XVIII, a indústria era fortemente afetada, pois o processo produtivo se tornava mais ágil e, tais avanços contribuíram para uma certa movimentação social provocada pelas alterações na produção, culminando com a Revolução Industrial.

Neste período, os direitos dos trabalhadores eram ainda escassos, mas, com a Revolução em tela, as reivindicações começaram a aumentar, além de surgir novos anseios por parte dos trabalhadores, pois estes percebiam que suas necessidades deveriam ser supridas pelo seu trabalho, visão não compartilhada pelos empregadores. Estes últimos buscaram, então, inserir a mulher no mercado de trabalho como forma de reduzir custos salariais, quando, então, a mulher, definitivamente, iniciou sua trajetória como trabalhadora, mesmo auferindo menos que o homem, num já explorado mercado.

Na Inglaterra, mais especificamente em Manchester, uma indústria têxtil, os empregados cumpriam uma jornada de trabalho de 14 horas, em condições difíceis, como temperatura de 29°C, umidade, e sem arejamento, pois as janelas e portas não eram-lhes permitido abrir, sendo também proibido beber água quando lhes aprouvesse e nenhuma outra atividade que, aos olhos do empregador fosse “perda de tempo”. Ou seja, nada que interrompe-se a produção contínua do trabalhador, sendo proibido, inclusive, assoviar.

Tais condições de trabalho, na época, eram comuns e, parece, praticada em todo o mundo, nos países industrializados, levando a surgir, principalmente nos países de maior expressão industrial, movimentos operários que se opunham a este tipo de tratamento, iniciando-se um período de certa rebeldia ocasionando até mesmo enfrentamentos entre a classe operária e patronal, a qual contava com o

apoio policial, visto que o Estado pouco se preocupava com os operários e muito com a produção e os impostos arrecadados em função desta produção.²⁷

Uma das maiores reivindicações, no momento em questão, foi a redução da jornada de trabalho, quando então os trabalhadores buscavam reduzir a jornada de trabalho, da extenuante carga que tinham, para uma jornada de 8 horas diárias, o que demandou muita luta por parte dos trabalhadores, até que, na Inglaterra, em 1819, após uma série de embates entre operários e polícia, no qual foi aplicado, contra os operários, o uso de canhões, por parte da polícia, foi aprovada pelo parlamento a lei que limitava a jornada de trabalho em 12 horas para mulheres e menores de idade de nove anos a 16 anos, o que ainda não era o objetivo dos operários, mas já haviam avançado em direção ao objetivo.²⁸

Também este país foi o primeiro, no mundo, a estabelecer lei reconhecendo o direito de organização dos operários, em 1824, criando-se as *Trade Unions*, as quais se disseminaram pelo país, congregando operários de diversos ramos de atividade. Em Nova Iorque, Estados Unidos, um grupo de mulheres operárias paralisaram as atividades, em greve, reivindicando jornada de trabalho de 10 horas, marcando a primeira greve ocorrida em território estadunidense e, quando acudadas pela polícia, estas operárias buscaram refúgio no interior da fábrica, sendo lá trancadas pelos policiais e patrões que, em ato contínuo, atearam fogo ao prédio, carbonizando 129 mulheres que buscavam seus direitos, em 8 de março de 1857.²⁹

O dia 8 de março deve ser visto como momento de mobilização para a conquista de direitos e para discutir as discriminações e violências morais, físicas e sexuais ainda sofridas pelas mulheres, impedindo que retrocessos ameacem o que já foi alcançado em diversos países", explica a professora Maria Célia Orato Selem, mestre em Estudos Feministas pela Universidade de Brasília e doutoranda em História Cultural pela Universidade de Campinas (Unicamp).³⁰

²⁷ Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/legislação do Direito do Trabalho da Mulher](https://www.jurisway.org.br/legislação%20do%20Direito%20do%20Trabalho%20da%20Mulher), acessado em 06 de ago de 2017.

²⁸ Disponível em: <https://www.redemulher.org.br/8demarco.htm>, acessado em 06 de jul de 2017.

²⁹ *Idem*.

³⁰ Disponível em: <https://novaescola.org.br/.../301/por-que-8-de-marco-e-o-dia-internacional-da-mulher>, acessado em 08 de jul de 2017.

No Brasil, de acordo com o que afirma Grossi³¹, algumas particularidades são observáveis no desenvolvimento do feminismo, possivelmente oriundos da ditadura militar, sendo uma destas particularidades, justamente o engajamento da mulher à luta contra àquela mesma ditadura, o que faz crescer a importância da luta feminina pelo duplo caráter de luta contra um regime e luta de classe. Isto é marcado pelas publicações feministas da época como os jornais Nós Mulheres e Brasil Mulher, por exemplo. Entretanto, enquanto a luta feminista ganhava espaço na mídia fazendo com que a sociedade brasileira notasse e reconhecesse o esforço das mulheres por seus direitos, a luta se acirrava, sendo marcada por grandes sacrifícios, demonstrando que a luta por igualdade somente leva aos resultados desejados percorre caminhos diversos, pelos muitos anos e precisa enfrentar batalhas para vencer os preconceitos, não sendo obra do acaso.

Alexandre Melo, tratando da luta das mulheres, afirma que:

[...] o dia 8 de março é um marco na luta pelos direitos das mulheres ao redor do mundo. Se fosse possível retroceder no tempo e contar para um cidadão do começo do século XX que as mulheres, hoje, votam, têm média de escolaridade maior que a dos homens, governa países e estão inseridas amplamente no mercado de trabalho, talvez o sujeito não acreditasse no relato.³²

Apesar da repercussão que esta data causou no mundo como também sua celebração anual por parte do globo, infelizmente há países em que as mulheres são tratadas com tamanho desrespeito e até mesmo com atos de crueldade, o qual representa que uma parte do mundo não evoluiu nesse aspecto.

3.1 A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER EM PLENO SÉCULO XXI

Segundo a Bíblia,³³ no livro de Pedro, capítulo 3, versículo 1: “Vos também ó mulheres, sede submissas aos vossos maridos, ” outro trecho do versículo 7 do

³¹ GROSSI, Miriam Pillar. **A Revista Estudos Feministas faz 10 anos**: uma breve história do feminismo no Brasil. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12, n. spe, p. 211- 221, dez. 2004. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2004000300023>>. acesso em: 01 set. 2017.

³² MELO, Alexandre. **Os fatos históricos que marcaram as conquistas das mulheres**. Revista Nova Escola. 2013. Disponível em: <revistaescola.abril.com.br/.../fatos-historicos-conquistas-da-mulher-7..>. Acesso em: 01 set. 2017.

³³ BIBLIA Sagrada. 23. ed. São Paulo: Editora Ave Maria Ltda, 1976. BRASIL. Senado Federal. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1976, p.1544.

mesmo capítulo “[...] ó maridos comportai-vos sabiamente no vosso convívio com as vossas mulheres, pois, são de um sexo mais fraco”.

E, além desta passagem, duas outras, dentre muitas, chamam a atenção, em Coríntios, 14:33-35, trata da mulher nos seguintes termos: “Como em todas as igrejas dos santos, as mulheres estejam caladas nas assembleias não lhe é permitido falar, mas devem estar submissas, como também ordena a lei”³⁴ e em Timóteo, 2:11-13:

A mulher ouça a instrução em silêncio, com o espírito de submissão. Não permito a mulher que ensine nem que se arrogue autoridade sobre o homem, mas permaneça em silêncio, pois o primeiro a ser criado foi Adão não Eva. E não foi Adão que se deixou iludir, e sim a mulher que, enganada, se tornou culpada da transgressão.³⁵

O que permite questionar sobre a questão de uma educação essencialmente patriarcal com a qual se tem buscado, desde os primórdios da história humana, iniciando-se já pela religião, a qual teve sempre a pretensão de ser “a voz de Deus” e estabelecer os princípios morais pelos quais deveriam ser pautadas as leis, vendo a mulher como apenas um ser frágil, digna de proteção paternalista e, por esta fragilidade e, portanto, merecedora de proteção, não poderia ter voz e nem ser agente de suas próprias escolas, mas ser totalmente submissa, antes ao pai e, após este, ao marido. Em suma, um ser que deveria ser preservado em sua fragilidade e se conduzir pela vontade masculina.

Para ficar mais claro a compreensão do parágrafo acima, faremos um adendo para exemplificar a realidade de milhares de mulheres ao redor do mundo em pleno século XXI. Em todos os cantos do mundo, não é raro encontrarmos países que, por uma série de razões, ainda realizam práticas abusivas contra mulheres – pelo simples fato de serem mulheres. Estupros, abusos e outras violências físicas são acompanhadas de proibições, ausência de isonomia e humilhações incompatíveis com um mundo civilizado.³⁶

Coréia do Norte - Além de lidarem com a fome, a escassez, a censura e a repressão – como qualquer habitante do país que não faça parte da elite do

³⁴ Idem, 1976, p.1475.

³⁵ Ibidem, 1976, p.1518.

³⁶ Disponível em: <https://spotniks.com/os-7-piores-lugares-mundo-para-ser-uma-mulher>, acessado em 10 de jul de 2017.

partido – as mulheres contam que o estupro é uma prática relativamente comum nos campos de trabalho forçado, geralmente cometidos pelos guardas. Para piorar, se a vítima tem o azar de ficar grávida, pode ser assassinada para evitar que uma criança “politicamente impura” nasça.

Myanmar - Além das agressões físicas, os guardas realizavam pressões psicológicas, humilhavam mulheres por sua religião ou etnia e realizaram uma espécie de limpeza étnica, forçando mulheres de outras etnias a praticarem sexo com os guardas birmaneses. Durante a ditadura, as mulheres também tiveram direitos como o voto e a participação política negados.

Afeganistão - Além de enfrentarem o tiro cruzado dos conflitos militares que tomam o país, as afegãs são segregadas da vida política e social, sendo proibidas de exercerem cargos políticos e algumas outras profissões, como serem policiais ou apresentadoras de TV. As poucas que tentam desafiar o status quo, ocupando cargos políticos, são humilhadas e podem ser assassinadas. A cultura afegã também é repressiva com as mulheres, que participam de casamentos forçados e são punidas com apedrejamento ou ácido jogado sobre a pele. As áreas rurais e sob domínio do Talibã são as mais violentas, segundo a Global Rights. A legislação também atua nesse sentido, já que não tem prevê pena para estupro e considera o adultério um crime. Assim, muitas mulheres que sofrem estupro não podem denunciar seu agressor, pois correm o risco de serem presas. Algumas ainda são pressionadas pelos familiares para casarem-se com o agressor, de forma preservar a honra da família.

Colômbia - Em relatório lançado em 2001, a ONU relatou casos de meninas adolescentes que eram seduzidas por guerrilheiros das FARC e levadas até os acampamentos. Lá, eram abusadas sexualmente e obrigadas a permanecerem como parceiras dos líderes do grupo, sem chance de escaparem. O Jornal Colombia Reports lançou em 2013 uma pesquisa feita com mulheres que estiveram sob poder das FARC. A pesquisa apontou que entre 80% e 90% das mulheres sofreram ao menos um aborto forçado. A ONU também divulgou que o aborto forçado consta nos materiais de instruções dados aos rebeldes, “já que as crianças são um evidente fardo aos guerrilheiros, que precisam se mover continuamente, carregar grandes cargas e sofrer com uma dieta precária”.

Irã - O país ainda pune com apedrejamentos mulheres adúlteras e é comum que mulheres estupradas sejam consideradas adúlteras, assim como ocorre no Afeganistão. Um caso recente foi da garota Aisha Ibrahim Duhulow, que em 2008 denunciou às milícias de sua cidade que havia sido estuprada por 3 homens. A garota, porém, foi acusada de adultério e apedrejada por 50 homens.

Outro caso que chama a atenção foi o da morte de Arifa Bibi, apedrejada ano passado pelo crime de portar um telefone celular.

Egito - O governo e a polícia são acusados de serem omissos diante dos casos de abuso sexual e jornalistas que tentam noticiar os crimes são censuradas. A própria cultura do país também é repressiva e ser vítima de estupro é considerado algo “vergonhoso”. Não bastasse, o Egito tem um longo histórico de mutilação genital realizada em meninas. As mutilações são geralmente realizadas em mulheres prestes a se casarem, numa taxa alarmante de 91%. Para piorar, cerca de 23% dessas mutilações ocorrem sem uso de aparo cirúrgico esterilizado, o que contribui para a transmissão de doenças. Os relatos referentes às condições desumanas em que milhares de mulheres sobrevivem em certos países ao redor do mundo, nos fazem refletir a respeito do conceito discriminatório que certos países exercem sobre o gênero feminino, os quais desconsideram a mulher como ser humano, detentora de direitos e deveres, para desqualificá-la como uma “coisa” nas mãos de homens com uma visão totalmente deturpada e carregada de preconceitos formados por uma sociedade sexista.

Mesmo no século XXI, q despeito dos grandes avanços da tecnologia e das ciências, incluindo-se a do Direito, a discriminação tende a persistir, pois se observa, por exemplo, a influência exercida pelos meios de comunicação nos periódicos como revistas e outras publicações, na dramaturgia, quando das novelas veiculadas pela televisão e cinema, e até mesmo em programas humorísticos, onde a mulher é apresentada, muitas vezes, como objeto estético ou até mesmo de viés sexual, PIS, grande parte das mídias focalizam no corpo feminino, buscando exibir atributos físicos exuberantes ou atrativos de cunho sexual, mesmo em meio a enredos que, muitas vezes, buscam difundir ideias contrárias ao preconceito, de forma geral. Isto tudo a despeito da Constituição Federal que, no *caput* do seu art. 5º, § inscreve que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza,” e, a seguir, sob o inciso I, seja específico com relação ao gênero, afirmando que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”.

Muitas vezes a discriminação se mostra, cmo se pode inferir do pensamento de Ilze Zirbel, quando esta afirma que:

Mediante o progresso no campo do conhecimento em neurociência, somos tentados/as a acreditar que as ideias recebidas quanto às diferenças biológicas entre homens e mulheres foram esquecidas, deixadas para trás. O que não é, de forma alguma, o caso do nosso cotidiano. A mídia e as revistas continuam a nos repassar velhos clichês que afirmam serem as mulheres « naturalmente » mais faladeiras e incapazes de ler um mapa de rotas rodoviárias, enquanto que os homens nasceram bons em matemática e competitivos.³⁷

Atentando-se para fatos ocorridos no cotidiano de todos, pode-se perceber, muitas vezes, a mulher diante de situações as vezes bastante complexas, resistindo tanto e muitas vezes melhor, quanto o homem, e em condições estressantes, muitas vezes, como cuidar de alguém doente e acamado, noites sem dormir, compromissos a cumprir e tantas outras situações das quais muitos homens buscariam furtar-se.

³⁷ ZIRBEL, Ilze. **A caminhada do Movimento Feminista Brasileiro**: das sufragistas ao Ano Internacional da Mulher. Texto apresentado no IV Seminário Internacional de Iniciação Científica, Blumenau, 1998. Disponível também em: <https://www.academia.edu/3598910/A_caminhada_do_Movimento_Feminista_Brasileiro_das_sufragistas_ao_Ano_Internacional_da_Mulher>. Acesso em: 01 set. 2017..BULOS, 2002

4 A LUTA DA MULHER PELA IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Está plenamente explícito no ordenamento jurídico, como principalmente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo 5º, o direito à igualdade entre homens e mulheres. A pergunta que se faz é a respeito da aplicabilidade da respectiva norma jurídica no que se refere à sua aplicabilidade. Homens e mulheres são tratados da mesma forma no que diz respeito ao mercado de trabalho? Antes mesmo do término da pergunta, a resposta vem de maneira automática em nosso pensamento: Homens e mulheres são tratados de forma diferente quando a questão é mercado de trabalho.

É uma triste realidade a ser tratada nessa pesquisa, já que o ser humano evoluiu nos mais diversificados aspectos no decorrer da história, seja no campo científico, tecnológico, bélico e social, porém quando se refere a ascensão da mulher tanto na sociedade, como principalmente no mercado de trabalho, observa-se ainda certa discriminação.

Um dos motivos que contribuem para a discriminação do gênero feminino, está correlacionado à sua questão biológica, ou seja, em certo momento da vida, parte das mulheres que atuam no mercado de trabalho, decidem ou são surpreendidas pela gravidez.

A discriminação, nestes casos, parece ser fato comum no mercado de trabalho, pois as mulheres que chegam à gravidez, o que é natural, muitas vezes são, por atitudes discriminatórias de diversas fontes, são desrespeitadas em seus direitos, como pessoas e com mulheres, e a discriminação leva à inferiorização profissional, quando engravidam, havendo, na justiça, milhares de processos em tramitação, os quais tem sido ocasionados em momento de gestão e pela gestão, mesmo que esta questão já esteja prevista em lei, a qual não admite que a mulher seja, por exemplo, demitida por estar gestante, sendo que mesmo com tal previsão, muito ocorre de mulheres receberem suas demissões por esta razão e até mesmo, quando não, em muitos casos a mulher é tratada com grosseria e com maneiras

preconceituosa em seu ambiente de trabalho, por aqueles que desejariam mas não podem se “desfazer”, da funcionária gestante.³⁸

Quando da condição de gestação de uma funcionária, por vezes, parece haver, de forma ignorante e preconceituosa, a ideia de que uma mulher nestas condições oferece menor produtividade no trabalho, deixando-se transparecer a ideia que relaciona a gravidez a doença e, nestas situações, a discriminação pode ser bastante sutil, traduzindo-se, as vezes, em comentários que se pretendem engraçados, como, por exemplo, quando de uma consulta médica, para avaliação do estado gestacional, alguns podem sugerir “folga”, que a colega goza, ou mesmo que se está aproveitando de sua condição para alijar-se do trabalho, principalmente nos casos comuns em estado gravídico, como enjôos e passageiros mal estares. E, quanto à licença maternidade, muitos encaram como um bom período de férias.

Muitas organizações vêm acreditar em redução da produtividade de mulheres funcionárias quando em estado gestacional ou em período de amamentação e, mesmo quando o filho deixa de mamar, acreditam que, por ter um filho pequena, estas mulheres produzem menos, em vista dos cuidados que precisam ser dispensados à criança, porém, estes atos discriminatórios são, na verdade, não são mais que preconceito e são passíveis de processos judiciais, pois tal atitude, por parte de uma empresa, tem suas raízes no machismo remanescente dos antigos paradigmas, o que, na atualidade, é inaceitável.

Entretanto, muitas empresas cuja administração já se adaptou aos novos tempos e buscam o bem estar dos seus funcionários, até mesmo como fator de qualidade organizacional e de maior produtividade, são flexíveis para com as funcionárias em situações antes descritas e, em respeito a estas funcionárias, buscam apoiá-las, pois entendem perfeitamente que o maior capital de uma organização é o capital humano.³⁹

O princípio constitucional da igualdade entre os seres humanos, preconizado no art. 5º, já comentado, traduz a igualdade de direitos e deveres tanto para homens quanto para mulheres, estabelecendo, pois, a isonomia, vedando, então, que se façam diferenciações não justificadas ou absurdas e objetiva a limitação do

³⁸ Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/blogs/...em.../discriminacao-contraprofissionais-gestantes...> por Bernt Entschew /11/09/2014, acessado em 12 de jul de 2017.

³⁹ Disponível em: <https://anajus.jusbrasil.com.br/noticias/2803750/principio-constitucional-da-igualdade>, acessado em 13 de jul de 2017.

legislador ou do julgador, dentre outros, sobre questões referentes à igualdade, quando tratando-se de direitos, para que abusos não sejam cometidos devido a preconceitos.⁴⁰

As questões relativas aos direitos trabalhistas estão estabelecidas, *a priori*, na Constituição Federal de 1988, no art. 7º, no qual também se estabelece a igualdade.

O princípio da igualdade é estabelecido de acordo com duas variantes: a igualdade perante a lei; e a igualdade na lei. Na primeira variante, perante a lei, entende-se a aplicabilidade da lei em caso concreto e específico e, na segunda variante, a igualdade na lei, fica estabelecido que as normas legais e jurídicas não podem estabelecer nenhuma distinção senão aquelas já aquelas admitidas pela constituição, sendo, então, que o art. 5º da Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, vai além da igualdade meramente formal, mas material com fundamentos em fatores definidos.

Busca-se, pois, a igualdade proporcional, por não se perceber racionalmente a possibilidade de tratar com total isonomia, situações que sejam partes de fatos diferentes, como se pode ver em Bulos, quando este afirma que: “O raciocínio que orienta a compreensão do princípio da isonomia tem sentido objetivo: aquinhoar igualmente os iguais e desigualmente as situações desiguais”.⁴¹

Assim, pode-se inferir que o princípio da igualdade, estabelecido no art. 5º da constituição, se faz norma bastante para delegar qualquer outra norma regulamentadora, garantindo, assim, que, independente que fé religiosa, raça, classe social, ou sexo, estejam plenamente protegidos sob a lei, no que tange à igualdade.⁴²

Ao fazer uma análise a respeito da igualdade entre homens e mulheres no âmbito formal, pode-se constatar uma preocupação do legislador em equiparar os direitos entre os gêneros, uma vez que, antes da vigência da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o gênero feminino foi marcado por uma série de preconceitos e discriminações por parte de uma sociedade formada por

⁴⁰ Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/blogs/...em.../discriminacao-contraprofissionais-gestantes...> por Bernt Entschew /11/09/2014, acessado em 12 de jul de 2017.

⁴¹ BULUS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p.79.

⁴² Disponível em: Uadi Lammêgo Bulos/<https://anajus.jusbrasil.com.br/noticias/2803750/principio-constitucional-da-igualdade>, acessado em 12 de jul de 2017.

uma mentalidade sexista. Pode-se afirmar que avanços e conquistas quanto aos direitos das mulheres, seja perante à sociedade, como no mercado de trabalho, foram significativos, porém, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que uma efetiva igualdade entre os dois sexos venha existir. Um prazo estimado para que a esperada igualdade formal, um dia de torne em igualdade material, ou seja, igualdade de fato, pode ser compreendida através de um relatório da ONU, realizado no ano de 2015:

A igualdade entre homens e mulheres tem avançado lentamente, conclui relatório das Nações Unidas (ONU) que avaliou a equidade de gênero em 167 países. O relatório destaca que, no ritmo atual, serão necessários 81 anos para se alcançar a paridade de gênero na economia e 50 anos para a igualdade na representação parlamentar.⁴³

Este foi resultado de balanço feito pela entidade com relação à aplicação de normas que foram adotadas pelos países signatários na 4ª Conferência Mundial sobre a mulher, realizada em 1995, em Pequim, China, conforme A ONU Mulheres – Brasil⁴⁴, tendo as nações participantes firmado pacto sobre ações que seriam implementadas pelos governos destas nações, além de incentivarem a iniciativa privada de cada país a participarem.

“Há uma lacuna decepcionante entre as normas e a implementação da Plataforma de Ação de Pequim, e um fracasso coletivo de liderança nos progressos para as mulheres”, disse a diretora executiva da agência da ONU para Mulheres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, na sexta-feira (6). “Os líderes com poder para fazer essas ações falharam com mulheres e meninas”, avaliou.

Em 1995, 189 países assinaram a Plataforma de Ação de Pequim. De lá para cá, a ONU mostra que houve poucos progressos para acabar com leis discriminatórias, aprovar leis contra a violência dirigida a mulheres e meninas. No entanto, a ONU reconhece que caiu a mortalidade materna, aumentou o número de jovens em escolas primárias e a participação de mulheres mercado de trabalho.

“Os ganhos contrastam com o fato de, apesar da melhoria de educação, as mulheres têm alguns dos piores empregos, enquanto o fosso salarial entre os gêneros é um fenômeno mundial”, diz a agência, em comunicado divulgado pela ONU Mulheres. A estimativa é que elas ganham salários 77% menores do que o dos homens.

“Deixe-me sugerir três requisitos essenciais [para equidade de gênero]: vontade e liderança política inabaláveis; aumento dos investimentos na

⁴³ Disponível em: Associação Nacional dos Analistas Judiciários da União, acessado em 08 de jun de 2017.

⁴⁴ ONU – Mulheres – Brasil. **Conferências Mundiais da Mulher. 2011.** Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>> Acesso em 26 fevereiro 2018.

agenda para as mulheres e meninas e uma forte responsabilização que inclui a sociedade”, diz a diretora Phumzile Mlambo-Ngcuka.⁴⁵

Os dados da pesquisa acima, somente vem ratificar a verdadeira situação atual da mulher, tanto no âmbito social, como principalmente no mercado de trabalho, podendo ser claramente constatada através da diferença de remuneração entre homens e mulheres, no exercício do mesmo trabalho e da mesma função e as dificuldades de acesso aos cargos mais elevados e de maior prestígio nas organizações, é uma dessas realidades. Poucas conquistam de fato tal espaço concorrendo em igualdade com os homens. A ideia de que as mulheres são mais voltadas ao trato familiar do que o profissional ainda é uma imagem que garante preferência aos homens, uma ideia equivocada e que precisa ser mais rapidamente revista, pois as que conquistam postos mais importantes demonstram de maneira incontestável que mulheres conseguem conciliar carreira e família, e com isso acabam por ter maior rendimento profissional em razão da harmonia emocional.

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um marco merecedor de tamanha importância, que foi através desse momento histórico que se iniciou a preocupação por parte do ordenamento jurídico na criação de normas de proteção internacional. Tal referência pode ser citada através das palavras de Alice Monteiro de Barros:

(...) o trabalho da mulher foi um dos primeiros temas a criar regulamentações pelos organismos internacionais, com o propósito de igualar os custos operacionais, pretendendo evitar uma concorrência desleal no mercado internacional.⁴⁶

Assim, mesmo com a existência de normas jurídicas no que se refere à proteção do trabalho da mulher, não podemos nos alegrar a respeito da sua plena aplicabilidade, pois ainda há evidente discriminação quanto ao trabalho da mulher, devido a uma visão deturpada por parte da sociedade e da economia que insistem em pagar salários menores à mulher em detrimento ao homem, por ainda entender que o homem precisa ter maiores rendimentos por ser o chefe da casa e ter que

⁴⁵ Disponível em: agência Brasil.com.br, acessado em 08 de jun de 2017.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências.** 3º ed. São Paulo: Ltr. 2008, p.30.

prover o sustento da sua família e a mulher, ainda que trabalhe, depende num contexto geral do provimento deste.⁴⁷

⁴⁷ Disponível em: <https://paolaam.jusbrasil.com.br/.../retrato-das-desigualdades-de-genero-nas-relacoes...>, acessado em 08 de jun de 2017.

5 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Assiste-se diariamente à atuação cada vez mais intensa da mulher no que se refere ao mercado de trabalho contemporâneo.

Ao lembrarmos de mulheres de sucesso em suas carreiras, seja como empresária, profissional liberal, no setor público ou privado, deixa passar despercebido todo um avanço histórico, agregado de muita dor, sofrimento e luta em que a mulher enfrentou ao decidir deixar o aconchego do seu lar para adentrar até então em um mundo totalmente desconhecido e injusto nesse contexto trabalhista.

Atualmente, de acordo com os dados estatísticos do IBGE realizado no último censo em 2010, apresenta um crescimento significativo quanto a participação da mulher no mercado de trabalho, assim citado:

Em linhas gerais, observa-se aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro entre 2000 e 2010, ainda que se mantenham diferenças significativas em relação aos homens, mas também entre alguns segmentos específicos das mulheres, como, por exemplo, entre as brancas e as de cor ou raça preta ou parda. A taxa de atividade é um dos indicadores estruturais que permite a mensuração do dinamismo do mercado de trabalho, ao mostrar a proporção da população em idade ativa que se encontra trabalhando ou procurando trabalho.⁴⁸

Para Brasil,⁴⁹ tal dinamismo crescente quanto a participação da mulher no mercado de trabalho, constatado através do último censo do IBGE 2000 - 2010, vem confirmar a maior autonomia do gênero feminino no que se refere ao exercício exercido pelas mulheres quanto ao poder de decisão, não apenas no seu ambiente de trabalho, mas também sobre suas vidas, implicando assim, um rompimento histórico nas relações de subordinações, fator este, importante para a redução das desigualdades entre homens e mulheres, não apenas no âmbito trabalhista, mas na sociedade de forma geral.

Percebe-se assim, que o sucesso da mulher no mercado de trabalho tem se constituído devido a alguns fatores em que a mulher procura desempenhar como forma de realmente causar um diferencial no ambiente profissional a qual esta atua,

⁴⁸ Disponível em: [https:// IBGE](https://IBGE), último censo realizado – ano 2000/2010, acessado em 08 de jun de 2017.

⁴⁹ BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 2008, p.30.

sendo esses atributos caracterizados pela sensibilidade, pelo trabalho em equipe, pela flexibilidade e atenção às relações pessoais. O bom senso nos relacionamentos e na administração, preocupação e cuidado com o outro, generosidade em compartilhar conhecimentos e experiência fazem parte desta forma de como a mulher contemporânea procura conduzir suas atividades profissionais. Outro aspecto fundamental a respeito da mulher da atualidade é que embora tenham alcançado postos de muita importância e de grande responsabilidade na hierarquia organizacional, as mulheres contemporâneas demonstram a preocupação em conciliar o trabalho com a família e as responsabilidades com o lar. Todavia, cabe então afirmar que conseguem se realizar profissionalmente, alcançando sucesso quanto ao seu trabalho desempenhado, dado pelo sacrifício em alguma área da sua vida, como também pela persistência para o alcance dos objetivos planejados.⁵⁰

Outro ponto relevante da pesquisa que merece ser destacado, é a mulher contemporânea como chefe de família e provedora dos recursos financeiros do seu lar, podendo melhor ser compreendido segundo dados da Folha de São Paulo, pesquisa realizada no ano de 2014:

De 2004 a 2014, a quantidade de lares chefiados por mulheres, aumentou 67% - 11,4 milhões de mulheres passaram a essa condição no período. A estatística de homens cresceu apenas 6% no período, com a entrada de 2,4 milhões de pessoas nessa situação. O aumento das mulheres enquanto pessoa de referência nos domicílios está relacionada ao maior acesso delas ao mercado de trabalho, disse a técnica Cintia Simões, pesquisadora do IBGE. A população feminina ocupada, cresceu 21,9% na última década, e atingiu 42,4 milhões em 2014, homens empregados eram 55,7 milhões. Houve também ganhos de formalização, com a entrada de 9 milhões de mulheres em postos com carteira assinada, entre 2004 e 2014.⁵¹

Pode-se ratificar o crescimento da mulher como provedora oficial das suas famílias, através do último censo realizado pelo IBGE observa-se:

Dados do último censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 2010, revelam que cerca de 40,9% das mulheres contribuem para a renda das famílias do País. No campo, o índice chega a 42,4%, 51% dos quais no Nordeste. Indicadores que refletem a inclusão produtiva promovida pelo governo federal. Ainda de acordo com o IBGE, que elaborou o estudo Estatísticas de Gênero, em 2000, as mulheres chefiavam 24,9%

⁵⁰ Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/12/1714906-proporcao-de-familias-chefiadas-por-mulheres-chega-a-40-em-2014.shtml>, acessado em 18 de jun de 2017.

⁵¹ Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015>, acessado em 08 de jun de 2017.

dos 44,8 milhões de domicílios particulares. Em 2010, 38,7% dos 57,3 milhões de domicílios registrados já eram comandados por mulheres. Segundo a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), em mais de 42% destes lares, a mulher vive com os filhos, sem marido ou companheiro. Neste cenário de dificuldades e desafios, elas conquistaram muito, mas é preciso avançar mais.⁵²

Os dados acima apresentados, revelam uma realidade cada vez mais comum em nossa sociedade, uma vez em que a mulher conscientiza-se de sua autonomia, de sua capacidade intelectual e da sua flexibilidade em gerir cada área da sua vida com autenticidade e dinamismo, fatores determinantes para acabar com qualquer tipo de tolerância aos abusos praticados seja pelo marido, companheiro, ou qualquer outro indivíduo que venha supostamente representar um suporte financeiro que de certa maneira obrigasse a mulher a permanecer em uma situação de possível humilhação, em troca do seu próprio sustento, como também das necessidades dos seus filhos.

É, pois, perceptível que atualmente a mulher apresente um perfil bastante diferenciado daquele perfil da mulher do início do século XX, pois, diferentemente daqueles tempos, a sociedade já vê com naturalidade a mulher trabalhando e mesmo exercendo funções e ocupando cargos que, no pretérito eram exclusivos do homem. Porém, ainda se considera como recente o trabalho da mulher fora do lar, condição esta conquistada lentamente paralelamente à sua independência financeira, pois que, antes, dependia exclusivamente do pai ou marido. Além disso, a atual sociedade tem reconhecido a competência da mulher como igualada à do homem.

A própria educação da mulher, atualmente, é diferente daqueles tempos, pois, enquanto no passado a mulher não “precisava” estudar, mas sim ser uma excelente dona de casa, a mulher dos tempos atuais pode almejar uma educação idêntica à do homem. Entretanto, de forma geral, a mulher ainda percebe, exercendo as mesmas funções masculinas, um salário cerca de 30% menor que o dos homens

Porém, mesmo com significativa diferença no que se refere aos ganhos financeiros e até mesmo quanto a discriminação ainda presente devido ao sexo, a mulher persiste em lutar e provar que é tão capacitada e habilidosa para o desempenho e a ocupação de qualquer função, cargo ou trabalho ocupado por homens, já que vem provando durante séculos a sua determinação em não se

⁵² Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>, acessado em 10 de jun de 2017.

submeter às injustiças e desigualdades promovidas por uma sociedade enraizada por valores tradicionais patriarcais.⁵³

⁵³ Disponível em: [http:// www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br), acessado em 10 de jun de 2017.

6 OS DIREITOS DA MULHER DE ACORDO COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTA

O direito da mulher, no Brasil, no decorrer do tempo, tem sofrido alterações consideráveis. Mudanças estas ocasionadas pela vontade das próprias mulheres, na busca por seu direito à igualdade, junto a sociedade.

No Brasil, tem-se que os primeiros esboços de alterações referentes ao trabalho da mulher foram estabelecidos em 1932, pelo Decreto 21.417, o qual estabelecia normas para o “trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais”.⁵⁴

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, muitos dispositivos relativos à segurança jurídica do trabalho da mulher foram incorporados, excetuando-se, por exemplo, a estabilidade provisória que foi conquistada por meio de acordos coletivos e pela jurisprudência, assim como outros direitos que, após a CLT⁵⁵, foram sendo implantados, como a contemplação do estado de gravidez, com relação ao trabalho, inserida pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88, incluída no art. 10 do ADCT.⁵⁶

Sobre a proteção do trabalho da mulher, pode-se citar, entre os vários estabelecidos pela CLT, o seguintes:

Art.372 Os preceitos que regulam o trabalho masculino, são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo que não colidirem com a proteção especial instituída por esse capítulo.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

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

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

⁵⁴ BRASIL. **Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>> Acesso em 10 de jun de 2017.

⁵⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em 12 jun 2017.

⁵⁶ BIAVASCHI, 2007, apud FUCHINA, Rosimeri; LUZ; Alex Faverzani da. **A evolução Histórica dos Direitos da Mulher Sob a Ótica do Direito do Trabalho**. Trabalho apresentado e publicado nos anais do II Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>> Acesso em 19 jun de 2017.

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

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

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

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

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

Parágrafo único - O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. **(Artigo acrescentado pela Lei nº 9.799, de 26-5-99, DOU 27-05-99)**

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Dos Períodos de Descanso

Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

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

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

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

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

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Da Proteção à Maternidade

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

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

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **(Artigo incluído pela Lei nº 12.812/2013 - DOU 17/05/2013)**

Art. 392 - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. **(Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002) (Vide art. 18, §3º da Lei 13.301/2016)**

§ 1º - A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. **(Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002)**

§ 2º - Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. **(Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002)**

§ 3º - Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. **(Redação dada pela Lei nº 10.421, de 15-04-2002, DOU 16-04-2002)**

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: **(Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. **(Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)**

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. **(Artigo acrescentado pela Lei nº 13.287/2016 - DOU 12/05/2016)**

Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. **(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67)**

Art. 398 - **Revogado pelo Decreto-lei nº 229, de 28-02-67, DOU 28-02-67.**

Art. 399 - O Ministro do Trabalho e da Administração conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.⁵⁷

O objetivo da CLT ao contemplar um capítulo exclusivo referente à proteção dos direitos da mulher trabalhadora, a qual inicia no artigo 372, com término no artigo 401 é dar efetividade ao artigo 7º da Constituição Federal, no que tange à igualdade de gênero (art.7º,XX), licença à gestação (art.7º,XVIII), reforçar o art. 10, II, b do ADCT, que proíbe a dispensa da gestante sem justa causa, como também proteger outros direitos trabalhistas expressos nos dispositivos acima.

⁵⁷ <http://trt.trtsp.jus.br/dwp/consultas/clt/index.php/clt/ementas/subtitulo/018807890>

Dessa forma, entende-se a fundamental importância da igualdade de gênero no âmbito trabalhista para o nosso ordenamento jurídico, uma vez o qual está expresso que homens e mulheres possuem os mesmos direitos constitucionais, devendo ser aplicados de forma efetiva nas relações de trabalho e não apenas observado formalmente num contexto constitucional.

Assim, a mulher, pela regulamentação estabelecida pela lei, passou a ter a proteção jurídica sobre seu trabalho, podendo, então, buscar o mercado de trabalho sabendo-se paciente de direitos trabalhistas, atuando, então, com dignidade e podendo estabelecer relações de trabalho com mais igualdade com seus colegas do sexo masculino, o que, em outros tempos, não era sequer considerado, pela estreita visão da fragilidade e incapacidade feminina.

A Constituição de 1988, retirou qualquer discriminação existente, ou que pudesse limitar a entrada da mulher no mercado de trabalho. Dessa forma, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT, que geravam efeitos discriminatórios, como por exemplo o artigo 372 caput e o 372, parágrafo único, pelo fato da explícita distinção entre homens e mulheres, evidenciando a preponderância do pátrio poder. É pertinente mencionar aqui o art. 5º, caput e inciso I da CF/88, “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.⁵⁸

É certo que a atual CF/88, é muito mais jovem que a CLT, desta forma deve-se afirmar que o dispositivo constitucional teria assim revogado as disposições da CLT que conferem tratamento diferenciado ao trabalho das mulheres? A resposta para essa pergunta é com toda certeza não, já que devemos entender que a Constituição Federal atribui ao artigo 5º, caput, inciso I, um tratamento isonômico referente a igualdade entre os gêneros.⁵⁹

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p.34.

⁵⁹ Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: < <http://www.soleis.com.br/ebooks/0-TRABALHISTA.htm>>. Acesso em 25 de abril de 2015.

Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em 25 de abril de 2015.

Decreto nº 21.417 – A, de 17 de maio de 1932. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/versao-integral-do-decreto-1.htm>>. Acesso em 18 de abril de 2015.

Nesse mesmo sentido, Lenza, afirma:

(...) a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdades.” “ (...)pois imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida , diversa daquela apenas formalizada perante a lei.⁶⁰

Ainda para Lenza, ainda afere que a própria Constituição promove o tratamento diferenciado entre os dois gêneros em direitos e obrigações, citando para tanto alguns direitos que divergem quando se trata de homens e mulheres como por exemplo o tempo de licença maternidade e paternidade concedido, o serviço militar obrigatório, a diferença no tempo necessário para a aposentadoria.⁶¹

Contudo deve-se perceber que tais diferenças não tratam de um rol taxativo de diferenças que fere o princípio da isonomia, mas sim um rol exemplificativo, haja vista que como a própria Constituição sugere, outros direitos podem existir ou ainda serem criados dependendo do regime que será adotado pela mesma conforme aduz o §2º do mesmo artigo. Como dito anteriormente, embora em tal inciso a ideologia da isonomia se faça plenamente presente, permite algumas diferenciações de direitos, não porque homens e mulheres são desiguais quanto aos direitos estabelecidos, mas deve-se levar em conta características físicas que permitam o entendimento de que a lei tratará desigualmente os desiguais.

Desta maneira, não há que se falar em contradição entre as previsões constantes nos artigos 5º, I e 7º, XX da CF, pelo contrário, o legislador constitucional teve a preocupação quanto à proteção específica do trabalho da mulher representando a concretização da máxima do Princípio da Igualdade, segundo o qual os desiguais devem ser tratados na medida de sua desigualdade. Em outras palavras, as questões socioculturais que pesam sobre a mulher são as maiores responsáveis pela necessidade de normas especiais, destinadas a reverter as opressões sociais, mais até da qualquer eventual limitação física.⁶²

O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, assim define empregado:

⁶⁰ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 12º ed. Ver e ampl., 2008, p.588-589.

⁶¹ Idem , 2008, p.974.

⁶² Disponível em: <https://www.migalhas.com.br> › migalhas de peso em 10/04/2014, acessado em 19de jun de 2017.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Portanto, ratifica Barros⁶³, toda a pessoa física que, de alguma forma prestar serviços, seja a pessoa jurídica ou mesmo a outra pessoa física, de forma continuada, percebendo salário e subordinado àquela pessoa, estará incluído na previsão legal de empregado, estabelecendo, por meio daqueles fatores, uma relação empregatícia e, tal serviço pode ter diversas naturezas, seja técnica, intelectual ou mesmo manual, em qualquer categoria profissional, ou até mesmo quando não se inclua em categoria profissional específica.

No atual contexto histórico, tanto no mundo quanto no Brasil, é injustificável diferenciar-se o salário, na mesma função ou cargo, pelo gênero, pois a própria Constituição Federal de 1988, estabelece que não pode haver tal discriminação e, o art. 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que, em uma mesma empresa, exercendo a mesma função ou mesmo cargo, haverá de ter igualdade salarial tanto para homens quanto para mulheres, assim como também não haverá discriminação étnica ou etária.⁶⁴

Com relação ao período do Descanso Semanal Remunerado, é estabelecido que este deverá ser de 24 horas, e de preferência aos domingos e devem ser observados, também, os feriados oficiais, vigorando estas normas para homens e mulheres e, naturalmente, estes intervalos não reduzem o salário.⁶⁵

Referindo-se a tais períodos destinados ao descanso, Martins aponta que são períodos que intercalam jornadas periódicas de trabalho durante as quais o empregado não presta serviços ao empregador, mas é de direito daquele primeiro para alimentação, descanso ou lazer.⁶⁶

À jornadas anuais de trabalho, se interpõe um período maior de descanso, as férias, que deverá ser também remunerada e durante o qual o empregado estará afastado do trabalho, também com o objetivo de descansar. A cada 12 meses trabalhados, portanto, deverá haver um período de 30 dias para estas férias. Este

⁶³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.237.

⁶⁴ JORGE, Francisco Ferreira Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho** - Tomo II. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p.941.

⁶⁵ BARROS, 2010, p.694-695.

⁶⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.524.

período de férias será usufruído pelo empregado no período compreendido dentro dos 12 meses seguintes ao ano completado.⁶⁷

Estes direitos são inerentes ao empregado sem distinção de gênero ou qualquer outra, exceto nos casos legais específicos em que se enquadrar algum destes empregados. Ou seja, não se faz distinção por sexo.⁶⁸

Percebe-se, pois, que os direitos trabalhistas são atribuídos ao empregado, utilizando-se o termo sem determinação de gênero, não fazendo-se diferença se este empregado é mulher ou homem. Entretanto, as diferenças naturais são respeitadas, pois a própria legislação trabalhista prevê, para alguns casos, a proteção da mulher, pois deve-se levar em conta, por exemplo, as condições e capacidade físicas femininas, as quais, na média, são diferentes das do homem e, considerando, principalmente as questões relativas à maternidade.

Houve tempo em que a sociedade atribuía à mulher apenas características ligadas à procriação, satisfazendo ao marido e obedecendo-o, exercendo exclusivamente atividades relacionadas ao lar, em função, principalmente do marido, além da do cuidado com os filhos e casa. Na idade média, quando, ocasionalmente uma mulher trabalhava em alguma atividade, era apenas como aprendiz, pois a visão era de que a mulher não poderia exercer uma profissão, como o homem, pois era inferior a este e as atividades nas quais era aceita, quando o era, se restringia à tecelagem.

Constitucionalmente, os primeiros esboços dos direitos trabalhistas das mulheres foram evidenciados, pela primeira vez no Brasil, pela Constituição de 1937, em seu art. 137, o qual afirmava, na Alínea k, o seguinte: “proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres;” e, a seguir, na alínea l tratava, também, de assegurar a assistência médica à gestante, estabelecendo também o primeiro esboço da licença maternidade, permitindo que a mulher fosse afastada do trabalho, antes e após o parto, garantindo-lhe a manutenção do salário por este período, direitos mantidos pela Constituição de 1946, à qual foi acrescentado o direito a isonomia salarial, pois esta última

⁶⁷ Idem, 2008, p.553-554.

⁶⁸ JORGE, 2004, p.941.

constituição proibia a diferença salarial por razões de gênero, o que ficou claro no inciso II, do art. 157 daquela Constituição.⁶⁹

Já em 1967, sendo promulgada nova constituição, nesta foi mantida a proibição de diferença de salário pelo sexo e acrescentado que também na admissão de funcionários, pela empresa, não poderia haver a discriminação de gênero. Em seu art. 158, inciso X, mantinha a proibição do trabalho de mulheres em ambientes insalubres além de outros direitos, em diferentes incisos, como a questão previdenciária, tendo acrescentado o direito à aposentadoria com 30 anos completos de trabalho, com salário integral, o que foi inscrito no art. 158, sob o inciso XX.⁷⁰

De acordo com Agra⁷¹ o objetivo era extinguir o preconceito de gênero, buscando a isonomia, abandonando alguns paradigmas remanescentes de épocas passadas, estabelecendo novos conceitos com relação aos direitos da mulher, constitucionalizando tais direitos.

O constituinte, ao igualar homens e mulheres, acatou uma solicitação há muito reclamada. Expressou em termos constitucionais positivos as longas lutas travadas contra a discriminação do sexo feminino. Ao fazê-lo garantiu muito mais que a igualdade —perante a lei; assegurou a igualdade material de direitos e obrigações entre os sexos. Logo, homens e mulheres, que estiverem em situação idêntica, não poderão, seja qual for o argumento, sofrer qualquer cerceamento em suas prerrogativas e nos seus deveres, sob pena de infringir a Carta de 1988.⁷²

A Constituição Federal de 1988 manteve as conquistas de direitos das mulheres, estabelecendo, sob o art.7º, a manutenção da igualdade salarial, o que, mesmo estando inserido em constituições anteriores, ainda permanecia em muitas organizações e, mesmo constando, como obrigatoriedade constitucional na atualidade, ainda é prática, mesmo que reduzida e encoberta sob diversas formas, mesmo com fiscalização e com incentivo do Estado à contratação de mulheres.⁷³

⁶⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.575 – 576.

⁷⁰ MARTINS, *loc.cit.*

⁷¹ AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006,

⁷² *Ibidem*, p.119.

⁷³ *Idem*, 2006, p.195.

6.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

6.1.1 Aspectos da Maternidade à Luz do Direito do Trabalho

Conforme afirma Barros⁷⁴, o termo discriminação tem origem no idioma inglês, tendo o significado de uma diferença não existente ou sem fundamentação. Em termos trabalhistas, a ocorrência da discriminação pode ocorrer em muitos momentos, desde o processo admissional, até mesmo à demissão do empregado, passando por questões como salários, horários e locais de trabalho e muitos outros.

No que se refere à discriminação quanto às mulheres, Maria Alice Barros, assevera que:

Essa situação poder-se-ia reverter se a mulher estivesse mais preparada para uma maternidade responsável, por meio do planejamento familiar e se os países contassem com uma infraestrutura social capaz de proporcionar-lhe maior disponibilidade de berçários e creches, gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, além de pré-escolas com longa duração da jornada escolar. Também um horário mais flexível e maior número de cursos de reciclagem permitiriam às mulheres readquirirem a experiência e a eficiência, quando retornassem ao serviço.⁷⁵

Chama-se a atenção para o fato de que a Licença Maternidade está institucionalizada no art. 7º da Constituição Federal, sob o inciso XVIII, além de prevista nos arts. 392 e 392-A, na Consolidação das Leis do Trabalho. apresentado, neste último diploma legal, sob natureza previdenciária e não é estanque à empregada de pessoas jurídicas, mas também às empregadas domésticas, cuja relação de trabalho se estabelece com pessoa física, além de trabalhadora autônoma e outras.⁷⁶

Antes da promulgação do Decreto nº 51.627/62 e do Decreto nº 58.020/66, o empregador é quem tinha as obrigações de prover os encargos trabalhistas à empregada em estado de gestação, mesmo no período de afastamento desta. Com o advento dos decretos em comento, estes encargos foram atribuídos ao Estado, por meio da instituição previdenciária, deixando o empregador de ter esta

⁷⁴ BARROS, 2010, p.1037.

⁷⁵ BARROS, 2010, p.1085.

⁷⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Repercussões da Lei nº 12.010/2009 no Salário-Maternidade em Caso de Adoção**. In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 21, n. 248, Porto Alegre: Síntese, 2010, p.08.

responsabilidade, o que contribuiu de forma bastante positiva para a eliminação da discriminação, por parte das empresas, das necessidades específicas das empregadas gestantes.⁷⁷

Em 1995, foi reduzida, em mais, a possibilidade de discriminação pela promulgação da Lei 9.029, que proibiu atos discriminatórios como apresentação de atestado de gravidez ou esterilização, tanto nos procedimentos admissionais quanto no decorrer do tempo de contratação⁷⁸ , como se pode ver:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

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

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

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

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

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

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

I - a pessoa física empregadora;

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

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

Note-se que as proibições relativas à discriminação são feitas a todo tipo de empregador, seja pessoa física, jurídica, privado ou público.

⁷⁷ MARTINS, 2008, p.580.

⁷⁸ Idem, 2008, p.583.

7 ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Lei nº 12.250/06, conceitua o assédio moral como “Todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”.

As atitudes ou os procedimentos repetitivos, que têm por objetivo a degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física ou mental e de comprometer o seu futuro profissional, denominam-se assédio moral. Essa exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego, é o chamado assédio moral.

Conforme Vieira:

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho.⁷⁹

Ele se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos outros. Estes, por medo de perder o emprego e por vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem ações e atos do agressor no ambiente de trabalho,

⁷⁹ VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007, p .88.

instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

Conforme descreve Hirigoyen, classifica os tipos de maus tratos em quatro grandes categorias, que são:

a. Deterioração proposital das condições de trabalho. Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões; criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; [...].

b. Isolamento e recusa de comunicação. A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

c. Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados; [...].

d. Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta carafalam com eles aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.⁸⁰

Aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta. É aceitar a violência como natural, dando vida própria, a mesma, não causando repulsa, pois as pessoas se tornam insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo Social insignificante para a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade.

Afirma Pastore:

No âmbito do trabalho, em particular a luta pelo emprego e pelo conhecimento pode favorecer todos os tipos de comportamentos reprováveis, que em escala ampliada podem atingir o comportamento organizacional como um todo em seu convívio com os demais atores:

⁸⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.p .108 -109.

governo sociedade, consumidores, concorrentes, acionistas e trabalhadores. Será guerra de todos contra todos.⁸¹

Em todas as atividades, a mulher é mais suscetível ao assédio moral e, em culturas como a brasileira, nas quais a discriminação ainda é muito forte, na qual ainda resiste a ideia de que a mulher tem menos capacidade que o homem para alguns cargos ou funções, permanece, com certa intensidade, esta ideia, estando presente no meio social e independe de classe social ou mesmo de grau de escolaridade, pois é generalizada.⁸²

O interesse e os estudos iniciais relativos ao assédio em ambiente de trabalho ocorreram na década de 1980, por intervenção do psiquiatra germânico Heinz Leymann, o qual, em publicação de um ensaio sobre o tema, evidenciou pesquisa feita por longo tempo a qual apresentava a ideia de que haviam conseqüências para o Estado, oriundas do assédio, pois podia afetar psiquicamente o ou a assediada, em casos que envolviam assédio de chefes ou mesmo dos pares, tendo Leymann que o assédio provocava o que chamou de *mobbing*, cujo significado, na língua portuguesa seria equivalente a maltratar ou perseguir. O pesquisador também dedicou estudos à questão do comportamento de hostilidade no âmbito do trabalho, e, em principal, aqueles nas quais as vítimas eram os empregados.⁸³

É certo compreender, que o assédio moral nas relações de trabalho, gera constrangimentos e humilhações à sua vítima, já que geralmente a mulher assediada moralmente está em desvantagem com o seu assediador, pois na maioria dos casos, esta trabalhadora, é submetida à degradante exposição pelo seu patrão ou algum superior hierárquico no seu ambiente de trabalho, e caso a situação ocorra reiteradamente, desencadeará uma desestabilização emocional à vítima, levando até ao comprometimento das suas atividades laborais.⁸⁴

Vejamos o que diz a esse respeito Maria France Hirigoyen:

No ambiente de trabalho as principais vítimas de assedio são exatamente as mulheres, e então, destaca-se a clara diferença entre os assediados em

⁸¹ PASTORE, J.A. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997, p.102.

⁸² Disponível em: <https://www.pndt.jusbrasil.com.br/.../a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras>, acessado em 19 de jun de 2017.

⁸³ Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/migalhas-de-peso-em-10/04/2014/37>, Autor Leandro Thomaz da Silva Souto Maior, advogado., acessado em 29 de jun de 2017.

⁸⁴ Disponível em: https://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset.../89Dk/...assedio.../pop_up?_..., acessado em 29 de jun de 2017.

relação ao gênero, onde demonstra que 70% das assediadas mulheres, enquanto que apenas 30% são homens. O caso da mulher em meio aos homens, é a situação mais propícia, assim como as mulheres grávidas, casadas, ou que possuem filhos como as que sofrem com a prática desse fenômeno. As características físicas e biológicas das mulheres as remetem a situações que caracterizam o assédio, pois ainda existe o fato de poderem engravidar, o que faz com que as empresas a imporem as mulheres que não engravidem, deixando-as com receio e medo pela garantia do emprego.⁸⁵

Os percentuais estatísticos comprovam a preferência pelo gênero masculino quando o assunto é trabalho pelo fato dos homens não serem alvos constantes de assédio moral, como principalmente por sua maior remuneração recebidas por um mesmo cargo ou função ocupada por uma mulher.

Ainda a respeito desse tema, vejamos o entendimento do Superior Tribunal de Trabalho e a jurisprudência respeito do tema abordado:

Identifica-se a ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constrangem e desestabilizam o trabalhador, afetam a autoestima e a própria segurança psicológica, causando estresse ou outras enfermidades", afirma a ministra Peduzzi, observando, ainda, que a maioria das ações que correm na Justiça do Trabalho por assédio moral são ajuizadas por mulheres.⁸⁶

Sabe-se que existem, tramitando na Justiça do Trabalho, grande volume de casos de assédio sexual com relação à mulher e, dentre estes, uma grande variedade de razões, que vão desde os que aplicam cognomes maliciosos a mulheres, com duplo sentido, até questões que envolvem discriminação racial, homofobia e muitos outros, possivelmente no intuito de buscarem a atenção especial da mulher ou vingar-se desta falta de atenção.

Também a jurisprudência já se manifestou nesse sentido conceitual:

A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 57297 ANO: 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR - PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA).⁸⁷

⁸⁵ Disponível em: <https://www.ostrabalhistas.com.br/assedio-da-mulher-no-trabalho-consequencia-social-ou-historica/acessado> em 30 de jun de 2017.

⁸⁶ Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/.../a-mulher...assedio.../pop_up?_.../ acessado em 24 de jun de 2017

⁸⁷ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/115345075/trt-1-judiciario-09-05-2016-pg-692>, acessado em 29 de jun de 2017.

A justiça do trabalho é competente para julgar a pretensão de indenização reparatória dos danos materiais e morais dirigidas contra o empregador à luz de sua responsabilidade subjetiva, devido à natureza eminentemente trabalhista, e essa competência pode ser observada no artigo 114 da Carta Magna no inciso VI: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.⁸⁸

E mesmo diante de tamanha humilhação e constrangimentos direcionados à vítima, não é raro a sua omissão em relação ao fato, pelo motivo obvio da conservação do emprego, principalmente devido à instabilidade econômica pela qual o nosso país passa atualmente.

Contudo, se cada mulher inserida no mercado de trabalho possuísse o devido conhecimento acerca dos seus direitos, como também os exercesse quando esses direitos fossem violados, certamente haveria a diminuição da prática do assédio moral feminino no meio trabalhista, como maior respeito e valorização pela mulher diante das atividades por ela desempenhadas.

7.1 ASSÉDIO SEXUAL

A faculdade de livre agir não deve ser interpretada de forma extrema. Desde crianças somos direcionados ao entendimento de que há limites para o exercício da liberdade, sendo que, conforme Rodolfo Pamplona Filho:

(...) se é certo que a liberdade é algo inerente à capacidade volitiva do homem, escolhendo a prática deste ou daquele tipo de ação, muito mais evidente é que haverá certos tipos de atos que serão reprimidos pela Ordem Jurídica, como verdadeiras limitações ao exercício absoluto da liberdade.⁸⁹

Para Pamplona,⁹⁰ os limites ao exercício absoluto da liberdade do ser humano encontram respaldo no sistema jurídico, uma vez que há possibilidade de fazer tudo aquilo que não é proibido pelo ordenamento jurídico.

⁸⁸ Disponível em: www.jusbrasil.com.br/diarios/115345075/trt-1-judiciario, acessado em 29 de jun de 2017.

⁸⁹ PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Assédio sexual**: questões conceituais. São Paulo: Saraiva, 2001, p.23-24.

⁹⁰ Idem, 2001, p.30.

Inserido no contexto de liberdade, está liberdade sexual. Consoante afirma o Autor supracitado: A noção jurídica de liberdade sexual está ligada, portanto, à ideia de livre disposição do próprio corpo, concepção esta que se relaciona a uma visão individualista do ser humano, que pode ser sintetizada na frase, tão ouvida entre os apologistas da legalização das drogas, de que cada um faz com seu corpo o que quiser.⁹¹

A questão do assédio sexual, contudo, muito antes de ser abordada pelos Tribunais e tipificada como crime pelo Código Penal, sempre esteve presente na realidade social, trata-se, portanto, de um problema deveras antigo. A sociedade era patriarcal e machista, a mulher não possuía os mesmos direitos que o homem, eram tidas como objetos, não apenas sexual, mas também de direito. O fato é que ainda hoje vigora a ideia de que somente as mulheres podem ser sujeitas, como vítima, do assédio sexual.⁹²

A doutrina, todavia, atribui a origem do assédio sexual aos tempos feudais, em que os Senhores dos feudos possuíam o *jus primae noctis*, que significava que a primeira noite das mulheres recém-casadas lhes pertencia. Na Idade Média este cenário também não era muito distinto, mesmo que a sexualidade humana tenha passado a ocupar uma posição privilegiada entre as questões sociais e religiosas, a mulher ainda tinha sua capacidade limitada à condição de sexo frágil, e era vista como mão-de-obra secundária e ligada à vida doméstica.⁹³

Seguindo esta linha histórica da humanidade, temos que no Renascimento a mulher começa a conquistar espaço nas artes, todavia, ainda se encontrava presa às questões domésticas. Pode-se afirmar que foi a partir da Revolução Industrial com a implementação das máquinas no mercado de trabalho, que a mulher passou a dividir os postos de trabalho com o homem, uma vez que a força física já não era mais o essencial para o exercício da função laboral, e a força de trabalho feminina era mais barata do que a masculina.⁹⁴

⁹¹ PAMPLONA, 2001, p.30

⁹² FELKER, Waleska Kurtz. Assédio Sexual na Relação de Emprego. In: Justiça do Trabalho, Ano 24, n. 286, Porto Alegre: HS, 2007, p. 64.

⁹³ Idem, 2007, p.65

⁹⁴ Ibidem

O Código Penal, em 2000, sofreu alteração que introduzia, pela Lei nº 10.224/2001, o Assédio Sexual como crime⁹⁵, em seu art. 216-A, no qual estabelece:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

(...)

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Já Aloysio Santos afirma que:

Tudo leva a crer que o assédio sexual seja mesmo uma nova versão do que se convencionou chamar coerção masculina, que se caracterizou pelo comportamento eminentemente discriminatório do homem que se considerava superior à mulher e que a molestava, como se ela estivesse sempre disponível, por pertencer a classes sociais mais baixas. O assédio sexual, como disse, é hoje uma preocupação generalizada e a tendência é agravar-se, com a revelação de novos casos, porque a discussão aberta do assunto estimula as vítimas a denunciarem os assediadores.⁹⁶

O que caracteriza o assédio sexual é o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico acompanhado por promessas de tratamento diferenciado, caso o pedido seja aceito, bem como de represálias e ameaças, caso o pedido venha a ser negado. É fundamental para que seja caracterizado o assédio sexual, a superioridade hierárquica do assediante, como um chefe, um funcionário superior ao assediado, ou o sócio da empresa, uma vez que há necessidade que o assediado tenha o poder de influenciar no seu futuro profissional, nas condições de trabalho do assediado, que pode passar a ser ameaçada com a dispensa, transferência, perda de oportunidades, e etc. O assédio pode ser também praticado contra quem presta serviços de sem carteira assinada, caso em que o assediado restará mais vulnerável, pois basta que haja uma tentativa não correspondida para que deixe de ser convocado para prestação de serviços. Em regra as profissões que estão mais

⁹⁵ JESUS, Damásio E. de. Assédio Sexual. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 45.

⁹⁶ SANTOS DE MATOS, Maria Zilda. **Cotidiano e Cultura**: história, cidade e trabalho, São Paulo: EDUSC, 2002, p.24.

sujeitas ao assédio sexual são aquelas que nas quais geralmente o homem é o superior, como ocorre com as enfermeiras, secretárias, etc.⁹⁷

⁹⁷ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10.224. São Paulo: LTr, 2001, p.16.

8 CONCLUSÃO

Considerando-se o estudo feito nos autores, pode-se concluir do presente trabalho que houve, através do tempo, considerável avanço no que tange aos direitos da mulher, em especial no que tange à sua inserção no mercado de trabalho e nos direitos adquiridos neste campo, pois muitas foram as formas pelas quais a legislação brasileira contemplo a segurança da mulher no trabalho, seus direitos e obrigações, pois mesmo estas últimas, em muito, precisaram ser conquistadas ante o paternalismo sob o qual eram vistas pela lei.

Conforme definido por Vygotsky⁹⁸, quando se busca estudar a história de qualquer área, não basta uma análise de eventos no decorrer do tempo, mas é necessário também avaliar-se as mudanças ocorridas, assim como as razões destas mudanças, compreendendo, então, o processo de construção desta história o que levou esta pesquisa a analisar o contexto do papel da mulher no período estabelecido e o compromisso assumido pela mulher com a sociedade no século XI, estabelecendo o papel desta mesma mulher, na atualidade.

Para chegar-se à conclusão do estudo, buscou-se analisar a ação da mulher, na sociedade e principalmente no âmbito do trabalho, no decorrer dos anos pelo que se pode perceber que o papel da mulher, mesmo em tempos de grande discriminação, foi fundamental para a estruturação da sociedade e contribui em grande parte para a evolução da civilização, mesmo à sobra do homem, nas sociedades patriarcais, nas quais a mulher era considerada um ser inferior e útil apenas para a procriação e cuidados da família e do lar, tarefas não compatíveis com a imaginada superioridade do homem.

As mulheres ainda são a maioria das responsáveis pelos afazeres domésticos, isto ocorre em grande parte das famílias brasileiras, independentemente de realizarem atividades econômicas ou não. Muitas possuem duplas, ou até triplas jornadas de trabalho. São profissionais e cumprem sua jornada de trabalho diária, fora de casa, e dentro de casa cuidam do suprimento das necessidades básicas dos membros da família, são esposas e mães ao mesmo tempo.

⁹⁸ VYGOTSKY, Lev Semenovich. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. Org. Michael Colleet al. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

A discriminação é, hoje, possivelmente, a última barreira a cair, permitindo a equalização de avaliação e oportunidades entre os gêneros, quiçá possibilitando um avanço de qualidade que proporcione à mulher superar o homem em competitividade em certos setores com os quais mantêm muita afinidade, por força de dotes naturais e maior aplicação no preparo profissional.

Finalmente cabe destacar que a mulher, no decorrer de sua trajetória vem conquistando cada dia mais espaço no mercado de trabalho. Elas estão presentes em todos os setores, embora timidamente, começam a ocupar espaços que até então eram ocupados exclusivamente por homens. Já superaram vários obstáculos, conquistaram muitos ideais, através da luta, da busca por melhores condições de vida e do reconhecimento de suas capacidades. Porém, ainda há muito a conquistar, principalmente no que tange a igualdade dos sexos, ao fim das diferenças salariais, das ocupações precárias e da falta de oportunidades. O caminho é longo e árduo, mas não resta dúvida que, embora leve muito tempo, elas chegarão “lá”, ou seja, conquistaram a tão sonhada igualdade.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações**. São Paulo. 2012.

BIBLIA Sagrada. 23. ed. São Paulo: Editora Ave Maria Ltda, 1976. BRASIL. Senado Federal. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1976.

BRASIL. Senado Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 2008.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937)**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm> Acesso em 12 agosto de 2017.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm> Acesso em 12 agosto de 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967..** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm> Acesso em 20 agosto de 2017.

_____. **Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>> Acesso em em 10 de jun de 2017.

_____. **Decreto nº 51.627, de 18 de dezembro de 1962**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-51627-18-dezembro-1962-345297-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em em 18 de out de 2017.

_____. **Decreto nº 58.020, de 21 de março de 1966**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58020-21-marco-1966-398545-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 23 de out de 2017.

_____. **Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acesso em 16 fev 2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 12 jun 2017.

_____. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10224.htm> Acesso em 19 fev 2018.

_____. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em 23 fev 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005
BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho:** Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências.3º ed. São Paulo: Ltr. 2008.

BIAVASCHI, 2007, apud FUCHINA, Rosimeri; LUZ; Alex Faverzani da. **A evolução Histórica dos Direitos da Mulher Sob a Ótica do Direito do Trabalho.** Trabalho apresentado e publicado nos anais do II Seminário Nacional de Ciência Política da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>> Acesso em 19 jun de 2017.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico.** 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

BULUS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FELKER, Waleska Kurtz. **Assédio Sexual na Relação de Emprego.** In: Justiça do Trabalho, Ano 24, n. 286, Porto Alegre: HS, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Repercussões da Lei nº 12.010/2009 no Salário-Maternidade em Caso de Adoção.** In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 21, n. 248, Porto Alegre: Síntese, 2010.

GROSSI, Miriam Pillar. **A Revista Estudos Feministas faz 10 anos:** uma breve história do feminismo no Brasil. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 12, n. spe, p. 211- 221, dez. 2004. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2004000300023>>. acesso em: 01 set. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral:** a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual.** São Paulo: Saraiva, 2002.

JORGE, Francisco Ferreira Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho - Tomo II.** 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.
LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático.** São Paulo: Saraiva, 12º ed. Ver e ampl., 2008.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10.224. São Paulo: LTr, 2001.

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

MELO, Alexandre. **Os fatos históricos que marcaram as conquistas das mulheres**. Revista Nova Escola. 2013. Disponível em: <revistaescola.abril.com.br/.../fatos-historicos-conquistas-da-mulher-7..>. Acesso em: 01 set. 2017.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro/ Nascimento, Sônia Mascaro – **Curso Direito do Trabalho**: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho – 29ª ed, SP, Saraiva 2014.

ONU – Mulheres – Brasil. **Conferências Mundiais da Mulher**. 2011. Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>> Acesso em 26 fevereiro 2018.

PASTORE, J.A. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997.

PAMPLONA, Leandro Antonio. **Efetivação de Direitos Fundamentais Sociais**. In: Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo, Ano 1, n.1, Porto Alegre: HS, 2010. PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Assédio sexual: questões conceituais**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2001. PANUZZIO, Danielle; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Proteção ao Trabalho da Mulher no Limiar do Século XXI – O Direito e a Ética na Sociedade Contemporânea**. Campinas: Alínea, 2006.

PANUZZIO, Danielle; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Proteção ao Trabalho da Mulher no Limiar do Século XXI – O Direito e a Ética na Sociedade Contemporânea**. Campinas: Alínea, 2006.

SAMARA, Eni de Mesquita. **As mulheres, o poder e a família**: São Paulo, século XIX, 1989.

SANTOS DE MATOS, Maria Zilda. **Cotidiano e Cultura**: história, cidade e trabalho, São Paulo: EDUSC, 2002.

VYGOTSKY, Lev Semenovich. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. Org. Michael Colleet al. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego. Belo Horizonte: PUC, 2007.

ZIRBEL, Ilze. **A caminhada do Movimento Feminista Brasileiro**: das sufragistas ao Ano Internacional da Mulher. Texto apresentado no IV Seminário Internacional de Iniciação Científica, Blumenau, 1998. Disponível também em: < https://www.academia.edu/3598910/A_caminhada_do_Movimento_Feminista_Brasileiro_das_sufragistas_ao_Ano_Internacional_da_Mulher >. Acesso em: 01 set. 2017..

WISSENBACH, Maria Cristina. **Da escravidão à liberdade**: dimensões de uma privacidade possível. In História da Vida Privada no Brasil, vol. 3, 1998.