**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ – UNIDAVI**

AMANDA CAROLINE DE SOUSA NASCIMENTO

IGUALDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

Rio do Sul

2021

AMANDA CAROLINE DE SOUSA NASCIMENTO

IGUALDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

Orientadora: Profa. Dra. Fabrisia Franzoi

Rio do Sul

2021

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada **“IGUALDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO”** elaborada pela acadêmica AMANDA CAROLINE DE SOUSA NASCIMENTO, foi considerada

APROVADA

REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota _____.

_____, _____ de _____ de _____.

Prof. Mestre Mickhael Erik Alexander Bachmann
Coordenadora do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: _____

Membro: _____

Membro: _____

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Rio do Sul, 21 de outubro de 2021.

Amanda Caroline de Sousa Nascimento
Acadêmica

Dedico esse trabalho a toda minha família, meu namorado e meus pais, por sempre acreditarem em mim, mesmo quando eu já duvidava de mim mesma durante essa caminhada. Cada um contribuiu à sua maneira, com suas palavras e atos de carinho. Com muita paciência e amor, ensinando que não há limites para a busca de um sonho.

AGRADECIMENTOS

Hoje marca um dos dias mais importantes da minha vida, fazer o curso de Direito foi um grande desafio. Chego até aqui me sentindo vitoriosa por conseguir cumprir essa missão. Mas sozinha seria impossível contabilizar essa vitória. Agradeço aos melhores pais do mundo por suas presenças constantes sempre me dando força e coragem para prosseguir. O incentivo constante do meu pai Antônio Carlos Vaz do Nascimento, a dedicação e amor incondicional da minha mãe Antônia Suely de Sousa. Dedico este momento a vocês.

A meus irmãos, Carlos Alberto e Carlos Antônio, minha irmã Adrià Carine, minhas primas, meus sogros, por todo carinho e apoio. Ao meu amor Willy Pedro por todo amor, paciência, incentivo e companheirismo. A todos que me fizeram acreditar que eu conseguiria. Os obstáculos foram inúmeros, mas enfim cheguei aqui. Meu muito obrigada de todo coração a todos que participaram dessa caminhada. Amo muito todo vocês.

E claro agradeço também a minha orientadora Fabrisia Franzoi pela orientação, apoio e confiança, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos. Meu muito obrigada.

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto a igualdade de gênero no Direito do Trabalho, onde nota-se que por muitos anos as mulheres lutam pela busca da igualdade nos diversos aspectos da sociedade, seja na vida privada, social, educacional, política, social e no trabalho. Ainda há muita desigualdade em relação aos homens e mulheres, fruto da imposição de padrões comportamentais diferenciados para os cada sexo, que vão além das diferenças biológicas existentes, trazendo consigo a desvalorização, exclusão, indignidade e a fragilidade da mulher. No âmbito do Direito do Trabalho o cenário é ainda pior, sendo destinados para as mulheres os trabalhos com cargos inferiores aos dos homens e com grande disparidade salarial, revelando a discriminação no mercado de trabalho com base no gênero, sem levar em consideração a capacidade intelectual e física para desenvolver determinadas atividades. Revela-se assim, que ainda há muitas reivindicações a serem observadas por parte do Poder Público e dos empregadores para efetivarem os direitos iguais previstos aos homens e mulheres, assim como o direito ao trabalho e à igualdade salarial com base em critérios objetivos e não só por questões de gênero. O método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será o indutivo, o método de procedimento será o monográfico e o levantamento de dados será através da técnica da pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Discriminação de Gênero. Igualdade de Gênero.

ABSTRACT

The present work has as its object the gender equality in Labor Law, where it is noted that for many years women have been fighting for equality in different aspects of society, whether in private, social, educational, political, social and Work. There is still a lot of inequality between men and women, the result of the imposition of different behavioral standards for each sex, which go beyond existing biological differences, bringing with them the devaluation, exclusion, indignity and fragility of women. In the context of Labor Law, the scenario is even worse, with women in jobs with positions inferior to men and with a large wage disparity, revealing discrimination in the labor market based on gender, without taking into account intellectual capacity and physical to develop certain activities. Thus, it is revealed that there are still many demands to be observed by the Government and employers to realize the equal rights provided to men and women, as well as the right to work and equal pay based on objective criteria and not only for gender reasons. The method of approach to be used in the preparation of this course work will be inductive, the method of procedure will be monographic and the data collection will be through the technique of bibliographical research.

Keywords: Gender Discrimination. Gender equality. Labor Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO	12
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS	13
2.2 DISCRIMINAÇÃO POSITIVA E DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA.....	18
2.3 DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA.....	19
3 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER	24
3.1 TRATAMENTO PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	24
3.1.1 TRABALHO NOTURNO	27
3.1.2 TRABALHO PERIGOSO, PENOSO E INSALUBRE	28
3.1.3 LIMITE DE CARREGAMENTO DE PESO	28
3.1.4 SALÁRIO	29
3.2 PROTEÇÃO À MATERNIDADE	30
3.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO	32
4 A IGUALDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO.....	35
4.1 A ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E A DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVOS DE GÊNERO.....	35
4.2 IGUALDADE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 – CRFB/1988	37
4.3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	39
4.4 A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL.....	40
4.5 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS.....	48

1 INTRODUÇÃO

O objeto do presente Trabalho de Curso é o estudo da igualdade de gênero no Direito do Trabalho.

O seu objetivo institucional é a produção do Trabalho de Curso como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral deste trabalho de curso é analisar se há ou não igualdade de gênero o Direito do Trabalho.

Os objetivos específicos são: a) analisar os aspectos inerentes à discriminação de gênero; b) abordar o Direito do Trabalho da mulher; c) discutir sobre a igualdade de gênero no Direito do Trabalho no Brasil.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: há igualdade de gênero no Direito do Trabalho brasileiro?

Para o equacionamento do problema levanta-se a seguinte hipótese: supõe-se que não há igualdade de gênero no Direito do Trabalho brasileiro.

O método de abordagem a ser utilizado na elaboração desse trabalho de curso será o indutivo; o método de procedimento será o monográfico e; o levantamento de dados será através da técnica da pesquisa bibliográfica.

O tema em questão possui grande relevância social, uma vez que aborda um dos direitos sociais fundamentais, previstos na Constituição Federal, à luz do tratamento desigual e discriminatório que permeia o âmbito trabalhista quando se fala em trabalho feminino.

Para tanto, o capítulo inaugural preocupar-se-á em analisar a discriminação de gênero, como sendo uma prática de negação sobre determinada pessoa a partir de critérios injustos e desqualificantes em razão do sexo. A partir disso, pretende-se abordar os principais aspectos históricos, dando maior enfoque para os movimentos feministas que ocorreram e que impulsionaram a luta pela igualdade das mulheres. Além disso, serão elencados os aspectos que envolvem a discriminação da mulher no âmbito trabalhista, pois se sabe que por muitos anos as mulheres ocuparam funções de menor relevância, que geralmente envolviam trabalhos domésticos e, ainda hoje, proporciona-se tratamento desigual nas funções desempenhadas por homens e mulheres.

Posteriormente, serão vistos o Direito do Trabalho da mulher no âmbito da legislação brasileira, de forma a trazer o regramento normativo quanto ao trabalho noturno, o trabalho perigoso, penoso e insalubre, o limite de carregamento de peso, as questões salariais, de proteção à maternidade, dentro outras que regem as condições de trabalho.

O último capítulo destina-se a abordar a igualdade de gênero no Direito do Trabalho, analisando os principais textos normativos de âmbito nacional e internacional, que envolvem a Organização das Nações Unidas, a Constituição Federal e a Organização Internacional do Trabalho. Ainda, serão mencionados alguns aspectos que permeiam a segregação ocupacional.

Ao final, o presente Trabalho de Curso encerrar-se-á com as Considerações Finais, onde serão apresentados os principais pontos destacados do estudo, visando comprovar ou não a hipótese inicialmente levantada.

2 DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

A discriminação ocorre na maioria das sociedades nas relações de gênero e atribuição de poder entre homens e mulheres, a qual está presente de forma global, onde ainda existe uma dominação patriarcal que percorre diversos momentos da história até os dias atuais.¹ Essa cultura patriarcal induz à construção social baseada no direito e na política instituída pela desigualdade, impondo um conjunto de crenças e atitudes onde o homem é considerado, por sua natureza, superior às mulheres, desprezando-as na participação da cultura, da economia, da política e da própria sociedade.²

Discriminação é a negação sobre determinada pessoa, observando critérios injustos e desqualificantes. Trata-se de um juízo desqualificador em virtude de uma característica externa de um indivíduo ou um grupo, como a cor, sexo, nacionalidade, orientação sexual, entre outros.³

Apesar disso, diversas transformações vêm ocorrendo no âmbito econômico, social, político e cultural, no sentido de trazer empoderamento às mulheres, visando reduzir a desigualdade de gênero e progredir nas questões civilizatórias e humanitárias.⁴ Busca-se a igualdade de gêneros, a igualdade de direitos, liberdades, participações reconhecimento e valorização em todos os sentidos da sociedade, seja em âmbito político, econômico, laboral, familiar ou pessoal.⁵

¹ DIAS, Alfrancio Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana. **Educação e igualdade de gênero**. Jundiaí: Paco Editorial, 2015. p. 39.

² TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf. Acesso em 17 ago. 2021. p. 22.

³ VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho**. JUSBRASIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.

⁴ SANTOS, Fábila Verônica dos. **Igualdade de gênero: direitos sociais e trabalhistas entre homens e mulheres**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 08, pp. 161-182. Maio de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 ago. 2021.

⁵ SANTOS, Fábila Verônica dos. **Igualdade de gênero: direitos sociais e trabalhistas entre homens e mulheres**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 08, pp. 161-182. Maio de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 ago. 2021

O termo “igualdade de gênero” se refere aos direitos e deveres que devem ser iguais para homens e mulheres.⁶ Trata-se ao conjunto de relações, atributos, papéis, crenças e atitudes capazes de definir o homem e a mulher na vida social.⁷

Nesse aspecto, homens e mulheres devem ser livres para realizar suas escolhas e desenvolver suas capacidades, sem quaisquer limitações ligadas a estereótipos, de forma que, todas as oportunidades devem ser concedidas independente de gênero.⁸ Dessa forma, todas as questões que envolvem a violação de direitos fundamentais relacionados às mulheres devem ser discutidas, para que haja uma efetiva evolução legislativa e abertura política para as mulheres.⁹

Este capítulo, portanto, destina-se a apresentar algumas questões que envolvem a discriminação de gênero, abordando os aspectos históricos, a discriminação positiva e negativa, além da discriminação no âmbito trabalhista.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Na Antiguidade Oriental a mulher era considerada propriedade masculina, sem possuir qualquer autonomia e direitos. Durante a Idade Média, o cenário era mais crítico, em razão da ascensão do cristianismo, as mulheres eram subordinadas aos seus pais e maridos, seguindo a castidade, silêncio e trabalho doméstico.¹⁰

A partir da Idade Moderna, com o Renascimento, as mulheres passaram a exigir liberdade e autonomia, visando ganhar espaço na sociedade, havendo o início da paridade de funções laborais, onde algumas mulheres começaram a trabalhar

⁶ GEDELES. **O que é igualdade de gêneros**. Gedelés Instituto da Mulher Negra, 2017. Disponível em: <https://juntas.geledes.org.br/o-que-e-igualdade-de-generos/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

⁷ SANTOS, Fábila Verônica dos. Igualdade de gênero: direitos sociais e trabalhistas entre homens e mulheres. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 04, Ed. 05, Vol. 08, pp. 161-182. Maio de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 ago. 2021.

⁸ GEDELES. **O que é igualdade de gêneros**. Gedelés Instituto da Mulher Negra, 2017. Disponível em: <https://juntas.geledes.org.br/o-que-e-igualdade-de-generos/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

⁹ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 114.

¹⁰ SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade**. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233/5626>. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 294.

como escritãs, m3dicas e professoras, mas com condiç3es salariais inferiores aos dos homens.¹¹

Com o in3cio da Revoluç3o Industrial houve uma abertura para as mulheres no mercado de trabalho, no entanto, tratava-se de um trabalho explorado, com pagamentos inferiores em comparaç3o com os dos homens, sem cuidado com a sa3de da mulher, tornando-se comum a morte de mulheres nas f3bricas, em raz3o da insalubridade em que exerciam seu labor.¹² Este per3odo foi marcado pela exploraç3o da m3o de obra feminina, em raz3o do irris3rio valor pago, inexistindo qualquer proteç3o ou regulamentaç3o sobre a jornada de trabalho.¹³

Ainda no s3culo XIX, a partir dos movimentos feministas, diversas reivindicaç3es sociais, pol3ticas e jur3dicas foram feitas a favor de condiç3es mais igualit3rias para as mulheres, buscando a plena cidadania.¹⁴ Estes movimentos s3o compostos por organizaç3es sociais que se mobilizam na luta contra opress3es e desigualdades de g3nero no 3mbito educacional, trabalhista, social, financeiro, sexual, familiar e comunit3rio.¹⁵

A primeira onda do movimento feminista lutava por direitos iguais 3 cidadania, que foi impulsionado na Europa e na Am3rica do Norte, resultando no direito ao voto, 3 propriedade e ao acesso 3 educaç3o.¹⁶ O objetivo principal era a participaç3o das mulheres na esfera pol3tica, visando a busca do direito ao voto.¹⁷

¹¹ SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminaç3o de g3nero 3 luta pela igualdade.** Dispon3vel em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233/5626>. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 294.

¹² PORPINO, Henrique Braga. **Discriminaç3o de g3nero nas relaç3es de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparaç3o de direitos.** 3mbito Jur3dico, 2018. Dispon3vel em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

¹³ SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminaç3o de g3nero 3 luta pela igualdade.** Dispon3vel em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233/5626>. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 295.

¹⁴ PORPINO, Henrique Braga. **Discriminaç3o de g3nero nas relaç3es de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparaç3o de direitos.** 3mbito Jur3dico, 2018. Dispon3vel em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

¹⁵ DONATO, C3ssia Reis. **Direitos humanos e cidadania: proteç3o, promoç3o e reparaç3o dos direitos das mulheres.** Belo Horizonte: Margin3lia Comunicaç3o, 2016. Dispon3vel em: http://direitoshumanos.social.mg.gov.br/sites/default/files/documentos/geral/livro_08_mulheres.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 23.

¹⁶ SCARANO, Renan Costa Valle. **Direitos humanos e diversidade.** Porto Alegre: SAGAH, 2018. p. 170.

¹⁷ DONATO, C3ssia Reis. **Direitos humanos e cidadania: proteç3o, promoç3o e reparaç3o dos direitos das mulheres.** Belo Horizonte: Margin3lia Comunicaç3o, 2016. Dispon3vel em:

A segunda onda do movimento feminista ocorreu no início da década de 1970, e estava relacionada com a subordinação da mulher e iniciou com um ensaio realizado pela antropóloga Gayle Rubin, onde e Com o início da Revolução Industrial houve uma abertura para as mulheres no mercado de trabalho, no entanto, tratava-se de um trabalho explorado, com pagamentos inferiores em comparação com os dos homens, sem cuidado com a saúde da mulher, tornando-se comum a morte de mulheres nas fábricas, em razão da insalubridade em que exerciam seu labor. Esta investigou as causas de subordinação da mulher, estabelecendo o sistema sexo/gênero como um conjunto de arranjos utilizados pela sociedade para transformar a sexualidade biológica em produtos de atividade humana, buscando enfatizar a construção social do gênero.¹⁸

A terceira, na década de 1980, também conhecida como pós-feminista, passou a discutir sobre direitos humanos e igualdade, envolvendo questões de raça, etnia, religião, classe e sexualidade.¹⁹ Nessa fase, o objetivo era eliminar a categoria universal de gênero binário, masculino e feminino, e expandir a problemática da desigualdade de gênero.²⁰

Quanto aos movimentos feministas, ressalta-se:

Nos anos sessenta, os movimentos feministas eram marcados por uma característica de não mixidade, negando aos homens o direito de falar em nome das mulheres. Já na década de setenta, as teorias feministas tomaram a definição de patriarcado para redefinir, sob um enfoque feminista, como a formação social em que os homens detêm o poder, sendo quase sinônimos de dominação masculina ou opressão das mulheres. Sob esse enfoque, as teorias do patriarcado apresentam as seguintes características: designam um sistema de relações individuais, de um lado, e a opressão das mulheres pelos homens em um sistema capitalista, por outro lado. Nessa década, os estudos feministas ressaltavam o caráter estrutural da dominação do homem sobre a mulher e a inextricabilidade entre as esferas sociais.²¹

http://direitoshumanos.social.mg.gov.br/sites/default/files/documentos/geral/livro_08_mulheres.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 24.

¹⁸ SCARANO, Renan Costa Valle. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. p. 170.

¹⁹ SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade**. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233/5626>. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 298.

²⁰ SCARANO, Renan Costa Valle. **Direitos humanos e diversidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. p. 170.

²¹ THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-111321/publico/Resumo_Tese_CandyFlorencioThome.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 115.

No ano de 1972 a ONU instituiu o Decênio das Nações Unidas para a Mulher, onde, no decorrer dos anos, foram realizadas diversas conferências e reuniões sobre a importância do trabalho feminino e os obstáculos ainda não eliminados que se encontram em condutas discriminatórias.²²

A OIT é a agência da ONU competente para discutir sobre as questões do trabalho da mulher, a qual realiza reuniões e convenções para discutir sobre o tema.²³ Durante sua criação, instituiu normas de proteção especial às mulheres para dar maior efetividade aos seus direitos no âmbito trabalhista para serem aplicados por seus Estados-membros.²⁴

Como tema de interesse global, o feminismo se constituiu em 1990, com a abertura de processos internos nos Estados, o surgimento de temas normativos com o fim da Guerra Fria e a Conferência das Nações Unidas sobre Mulheres, conhecida como a Conferência de Pequim em 1995, a qual deslocou a categoria de mulheres por gênero e adotou a abordagem da transversalidade.²⁵

Um caso emblemático foi o da Maria da Penha Fernandes, onde, com fundamento nos artigos 44 e 46 da Convenção Americana dos Direitos Humanos e no art. 12 da Convenção de Belém do Pará, em conjunto com o Centro pela Justiça e pelo Direito Internacional e o Comitê Latino Americano de Defesa dos Direitos das Mulheres, apresentaram uma denúncia perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, no dia 20 de agosto de 1997, onde foi relatada a tolerância e leniência do Brasil em face da violência contra a mulher, constatada no processo em face de Marco Antônio Viveiro, demonstrando a violência extrema praticada contra sua esposa.²⁶

²² VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho.** JUSBRASIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.

²³ VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho.** JUSBRASIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.

²⁴ PORPINO, Henrique Braga. **Discriminação de gênero nas relações de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos.** Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

²⁵ DIAS, Alfrancio Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana. **Educação e igualdade de gênero.** Jundiaí: Paco Editorial, 2015. p. 7.

²⁶ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções.** 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 111.

Em razão da denúncia, a Convenção elaborou o Relatório de nº 54-2001, onde foi concluído que o Estado Brasileiro violou as garantias previstas nos artigos 8º e 25 da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, os artigos 2º e 17º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e o art. 7º da Convenção de Belém do Pará.²⁷

Surgiu então a Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340/06, considerada uma das três melhores leis do mundo, visando erradicar a violência contra a mulher, que é uma das formas de violação de direitos humanos, devendo o Estado atuar para dar efetividade a lei, fomentando políticas públicas relacionadas ao assunto.²⁸

Posteriormente, Organizações Internacionais passaram a engajar suas agendas com a promoção dos direitos das mulheres e de questões LGBTI, em parceria com organizações não governamentais, redes de ativismo e Estados, abordando assuntos como a perseguição de pessoas LGBTI, o estupro como arma em conflitos armados, a violência cotidiana contra a mulher, a autonomia das mulheres, a responsabilidade do Estado em matérias relacionadas a direito de gêneros, entre outros.²⁹

A partir dos anos 2000 grandes transformações ocorreram nas relações sociais, trazendo as questões de gêneros para debates em âmbito internacional e uma série de produções acadêmicas nas ciências sociais, das quais destacaram-se as publicações de *The Boundaries of International Law: A Feminist Analysis* de Hilary Charlesworth e Christine Chinkin em 2000 e de *Gendering World Politics* de J. A. Tickner em 2001.³⁰

No Brasil, o direito a igualdade é previsto desde a Constituição do Império, mas, a mera previsão não foi capaz de resolver problemas cotidianos de discriminação, o que é completamente incompatível com o Estado Democrático de direito.³¹

Em diversos países, os movimentos de representatividade vêm exigindo medidas eficazes por parte dos governos para enfrentar problemas discriminatórios e

²⁷ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções.** 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 100.

²⁸ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções.** 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 100.

²⁹ DIAS, Alfrancio Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana. **Educação e igualdade de gênero.** Jundiaí: Paco Editorial, 2015. p. 7 e 8.

³⁰ DIAS, Alfrancio Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana. **Educação e igualdade de gênero.** Jundiaí: Paco Editorial, 2015. p. 8.

³¹ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções.** 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 89.

as formas de violência contra as mulheres, uma vez que a sociedade ainda carece de ações e políticas públicas eficazes.³² A cada dia as mulheres vêm buscando sua independência e a igualdade entre os homens, mudando a ideia patriarcal e acabando com o menosprezo em razão de gênero.³³

Busca-se o desenvolvimento da cidadania, da ordem conjugal, política, familiar e trabalhista, reconhecendo o papel da mulher na sociedade de forma igualitária através da reestruturação da própria sociedade e nas questões jurídico-políticas, permitindo que as mulheres exerçam suas funções como legítimas titulares de direitos, sem serem questionadas sobre sua racionalidade ou autoridade.³⁴

2.2 DISCRIMINAÇÃO POSITIVA E DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA

A discriminação positiva é representada por políticas públicas destinadas a eliminar situações de desigualdade maior, como ocorre no sistema de cotas em universidades e concursos públicos, visando eliminar uma situação histórica de desigualdade e representando um mecanismo de tutela do princípio da igualdade.³⁵ Trata-se da discriminação que regula de forma positiva o sistema econômico e social para amenizar diferenças entre grupos, países ou regiões.³⁶

Nas palavras de Rodrigo Goldschmidt a desigualdade positiva é: “[...] considerada lícita, e tem por escopo criar uma desigualdade, via de regra temporária, visando a igualar, juridicamente, pessoas que, materialmente, são desiguais.”³⁷

³² PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 115.

³³ SANTOS, Fábila Verônica dos. **Igualdade de gênero: direitos sociais e trabalhistas entre homens e mulheres**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 08, pp. 161-182. Maio de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 ago. 2021

³⁴ TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf. Acesso em 17 ago. 2021. p. 26.

³⁵ VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho**. JUSBRASIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.

³⁶ SANT'ANA, Guilherme Guimarães. **Preconceito sem cara: cota, racismo e preconceito**. JUS, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5652/preconceito-sem-cara>. Acesso em: 17 ago. 2021.

³⁷ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência**. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27303>. Acesso em: 17 ago. 2021. p. 236.

Já a discriminação negativa está ligada à noção comum de discriminação, com a utilização da desigualdade nas relações entre sujeitos com os mesmos direitos e obrigações perante a sociedade. Esta ocorre através do racismo, preconceito e questões de estereótipos.³⁸ Nesse sentido:

A discriminação negativa ofende o princípio da igualdade quando determinada norma atinge um destinatário determinado, quando adota, como critério discriminador, elemento não residente nos fatos, quando atribui tratamentos jurídicos diferentes conforme o critério diferenciador adotado, sem a correspondente pertinência lógica de tal diferenciação, quando, apesar de a norma estabelecer critérios diferenciadores abstratos, seus efeitos são dissonantes dos interesses prestigiados constitucionalmente e quando a interpretação de determinada norma leva a distinções que não foram expressas por ela de forma clara, mas de uma maneira implícita. Em suma, a discriminação é aquela desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável.³⁹

Refere-se à discriminação que prejudica com situações injustas determinado grupo de pessoas de forma direta ou indireta. A forma direta ocorre através da adoção de medidas legais e sociais que estabelecem distinções através de proibições. E a indireta se concretiza em situações mais menos velada, com a condutas das pessoas em relação a outras.⁴⁰

2.3 DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO TRABALHISTA

Nos povos primitivos, todas as funções que eram mais relevantes e demandavam força, eram destinadas aos homens, deixando às mulheres tarefas secundárias e pouco valorizadas, que geralmente envolviam questões domésticas.⁴¹

³⁸ VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho.** JUSBRASIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.

³⁹ THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-111321/publico/Resumo_Tese_CandyFlorencioThome.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 53.

⁴⁰ SANT'ANA, Guilherme Guimarães. **Preconceito sem cara: cota, racismo e preconceito.** JUS, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5652/preconceito-sem-cara>. Acesso em: 17 ago. 2021.

⁴¹ PORPINO, Henrique Braga. **Discriminação de gênero nas relações de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos.** Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

O tratamento desigual ao longo dos anos foi vivenciado por uma sociedade machista, com lutas diárias para superar a desigualdade de gênero.⁴²

A inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu durante a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, quando os homens foram colocados nos campos de batalha, cabendo as mulheres a assumir os negócios familiares e a posição dos homens no comércio e nas indústrias.⁴³

Durante a Revolução Industrial, as mulheres trabalharam em péssimas condições, sem proteção às gestantes ou amamentantes, além de receberem salários inferiores aos pagos para os homens.⁴⁴

Atualmente, a Constituição Federal de 1988 proíbe expressamente a discriminação nas relações de trabalho, em razão de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência, em seu art. 7º, incisos XXX e XXXI, os quais determinam:

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

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência [...].⁴⁵

O texto constitucional protege o mercado de trabalho da mulher, nos termos do art. 7º, inciso XX, que determina: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”⁴⁶, visando diminuir a discriminação e estabelecer igualdade de direitos nos contratos de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, traz em seu capítulo III a proteção do trabalho da mulher, onde dispõe de algumas normas que regulamentam

⁴² OLIVEIRA, Robert dos Santos; CIRÍACO, Ketlen Sara dos Santos. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho**. JUS, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62416/discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 ago. 2021.

⁴³ OLIVEIRA, Robert dos Santos; CIRÍACO, Ketlen Sara dos Santos. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho**. JUS, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62416/discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 ago. 2021.

⁴⁴ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 91.

⁴⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

⁴⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

a duração, as condições e a discriminação contra a mulher.⁴⁷ Tais dispositivos serão discutidos com maior abrangência nos próximos capítulos.

Assim, diversas normas sobre as relações de trabalho visam garantir a prevalência de valores sociais e a dignidade do trabalhador, principalmente com base nos princípios constitucionais que regem o âmbito trabalhista. Destaca-se o princípio da igualdade, o qual garante um tratamento igualitário para todos, impedindo qualquer discriminação em razão de sexo, cor, nacionalidade e outros fatores.⁴⁸ Encontra-se previsto no art. 5º da Constituição Federal, prevendo uma igualdade que abrange a todos, sem qualquer distinção entre as diferenças inerentes aos seres humanos, além de estabelecer direitos e tratamentos equânimes aos mesmos.⁴⁹

Quanto ao princípio da igualdade, descreve Candy Florencio Thome:

O princípio da igualdade é reconhecido como um princípio constitucional inerente ao regime democrático, impondo-se a todos os ramos do Estado e não apenas ao aplicador da lei, na esfera administrativa ou judiciária também, ao próprio legislador, pois, ao lado de uma desigualdade perante a lei, pode haver uma desigualdade da própria lei. Essa desigualdade da própria lei pode ocorrer quando a lei é editada para regular apenas um caso individual ou quando trata, de modo arbitrário, desigualmente os iguais e igualmente os desiguais.⁵⁰

Percebe-se, desde já, que o ordenamento jurídico brasileiro, de fato, possui normas que protegem a mulher em relação ao trabalho, no entanto, a efetividade não corre na prática, de modo que inúmeros casos de discriminação ocorrem no mercado de trabalho e estes devem ser combatidos, tanto por ordem moral, como por ser um direito constitucional a ser observado pela sociedade, tornando-a mais justa e solidária.⁵¹

⁴⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁴⁸ VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho.** JUSBRASIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.

⁴⁹ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções.** 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 91.

⁵⁰ THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-111321/publico/Resumo_Tese_CandyFlorencioThome.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021. p. 52.

⁵¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência.** Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27303>. Acesso em: 17 ago. 2021. p. 235.

Via de regra, não poderia haver qualquer discriminação entre o trabalho feminino e masculino, no entanto, diversas formas de discriminação ocorrem com as mulheres, de forma velada, como critérios de admissão, maternidade, permanência no emprego e salário inferior.⁵²

No entanto, ainda hoje, as disparidades são inúmeras, onde, por vezes, as mulheres possuem cargos maiores, exercendo funções de maior responsabilidade ou equivalente às dos homens, mas continuam recebendo salários inferiores.⁵³

Apesar dos movimentos sociais que impactaram na conquista de maiores espaços de trabalho das mulheres no mercado de trabalho, o elevado grau de discriminação ainda é presente, principalmente no que tange a desigualdade salarial.⁵⁴ Trata-se de um fator que desencoraja as mulheres de ocuparem determinados cargos, pois ainda há muita desvalorização em relação as suas capacidades e habilidades em razão do gênero.⁵⁵

Sobre a discriminação das mulheres no ambiente de trabalho, Henrique Braga Porpino expõe:

As mulheres são apenas uma parte da população que sofre com a discriminação no ambiente de trabalho e que estão tendo negado o seu direito constitucional de ter uma vida digna, com trabalho e um salário que possa satisfazer o seu sustento. Por mero preconceito, sem nenhuma fundamentação lógica, muitas pessoas compreendem que o gênero torna uma pessoa incapacitada para determinadas atividades profissionais.⁵⁶

⁵² GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Discriminação no mercado de trabalho:** consciência e ações de resistência. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27303>. Acesso em: 17 ago. 2021. p. 235.

⁵³ PORPINO, Henrique Braga. **Discriminação de gênero nas relações de trabalho:** entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos. Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

⁵⁴ OLIVEIRA, Robert dos Santos; CIRÍACO, Ketlen Sara dos Santos. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho.** JUS, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62416/discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 ago. 2021.

⁵⁵ SANTOS, Fábila Verônica dos. **Igualdade de gênero:** direitos sociais e trabalhistas entre homens e mulheres. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 08, pp. 161-182. Maio de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 ago. 2021.

⁵⁶ PORPINO, Henrique Braga. **Discriminação de gênero nas relações de trabalho:** entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos. Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

Ocorre que, através do trabalho, a resistência às causas de discriminação é reduzida, de forma que é um instrumento que aproxima as mulheres de ambientes que antes era ocupado apenas pelos homens, garantindo sua independência.⁵⁷

A evolução dos direitos das mulheres no âmbito trabalhista é resultado da revolução social das mulheres em busca de transformações pessoais e busca por seu espaço na sociedade, no entanto, ainda há um longo caminho a percorrer. Nesse sentido, destaca Alessandra Caligiuri Calabresi Pinto:

[...] o trabalho, a relação de emprego, a possibilidade de desenvolvimento de uma atividade profissional, não apenas assegura seu lugar no mercado de trabalho, mas também, o seu espaço na sociedade como mulher, como ser humano, como cidadã que tem igualdade de direitos e obrigações, dentro da sociedade brasileira.

[...] Através da transformação pessoal da mulher através de seu trabalho, esta provocou uma revolução social, pois conquistou e ainda está conquistando espaço no mercado de trabalho, cargo de chefia, cargos executivos em grandes empresas, estimulando, cada vez mais, o fim do preconceito e da discriminação de gênero no âmbito do direito do trabalho.⁵⁸

Para Marco Aurélio Marsiglia Treviso: “[...] a exclusão das mulheres, na sociedade, está radicada na essência da própria cultura de nossa sociedade. Embora existam normas jurídicas proclamando a igualdade, certo é que a desigualdade entre os gêneros ainda não está dissolvida”.⁵⁹

No próximo capítulo serão abordadas questões relacionadas ao Direito do Trabalho da Mulher, onde será visto com maior profundidade as evoluções legislativas e a atual proteção pelo ordenamento jurídico brasileiro, bem como pelas normas de Direito Internacional.

⁵⁷ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 89.

⁵⁸ PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020. p. 100.

⁵⁹ TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf. Acesso em 17 ago. 2021. p. 22.

3 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Conforme amplamente discutido no capítulo anterior, por muitos anos as mulheres não podiam realizar qualquer trabalho, ficando sob responsabilidade dos cuidados com a casa e os filhos. Quando finalmente pode participar no mercado de trabalho, sua mão de obra era explorada, sem qualquer critério.⁶⁰

Em um mundo ideal, sequer haveria a necessidade de ramificações distintas dentro do Direito, visando proteger a aplicação da lei por gênero. No entanto, é imprescindível que a mulher tenha um amparo legal maior, em busca da igualdade nas relações de trabalho.⁶¹

Com o advento da Constituição Federal de 1988 e suas normas expressas que visam a igualdade, assim como os princípios da isonomia, da não discriminação e da dignidade da pessoa humana, as relações de trabalho passaram a ser mais igualitárias.⁶² Atualmente os direitos da mulher, no âmbito trabalhista, encontram-se regulamentados pela legislação brasileira, conforme será visto neste capítulo, abordando em específico o trabalho noturno, perigoso, penoso e insalubre, o limite de carregamento de peso, as questões salariais, a proteção à maternidade e as condições de trabalho para as mulheres.

3.1 TRATAMENTO PELA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A Constituição Federal consagra expressamente em seu art. 5º, inciso I, a igualdade entre homens e mulheres em relação aos direitos e obrigações, de forma que mesmo em trabalhos iguais, não pode haver diferenças entre homens e mulheres⁶³, nos seguintes termos:

⁶⁰ BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20URSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021. p. 10.

⁶¹ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

⁶² RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: teoria e questões práticas**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. p. 435.

⁶³ PREBIANCA, Felipi Henrique. **Aspectos do direito do trabalho da mulher: proteção à procura da igualdade**. Monografia para obtenção de grau em Bacharel em Direito. Itajaí/SC: Universidade do Alto

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;⁶⁴

Somente em 1999 foi inserido na CLT o capítulo III, que trata da proteção do trabalho da mulher, afirmando que as disposições aplicáveis aos homens, também devem ser observadas às mulheres, nos seguintes termos: “Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”.⁶⁵

A inclusão deste artigo tinha apenas o intuito de proteger o mercado de trabalho da mulher, no entanto, passou a ser um importante instrumento de política antidiscriminatória, em face do crescente abuso de poder diretivo, de forma a repudiar a marginalização do trabalhador em razão do sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez, origem, etnia, idade, religião ou outro motivo distinto.⁶⁶

Visando garantir a igualdade entre homens e mulheres o mercado de trabalho e impedir práticas discriminatórias, o art. 373-A elenca diversas medidas, conforme determina:

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

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

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

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

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

Vale do Itajaí, 2010. Disponível em:

<https://siaibib01.univali.br/pdf/Filipi%20Henrique%20Prebianca.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021. p. 24.

⁶⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

⁶⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁶⁶ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. Coleção Sinopses Jurídicas, v. 28, 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 123.

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.⁶⁷

Do referido artigo, destaca-se que o inciso I traz uma proteção tanto para as mulheres, quanto para os homens, na medida em que veda qualquer referência ao sexo, bem como em relação a idade, raça e estado civil, ressalvadas as restrições que decorrem de idade mínima para o trabalho e as atividades exercidas por homens em razão da força física. No mesmo sentido é a interpretação do inciso II, de modo que pode ser invocada por homens e mulheres.⁶⁸

Importante observar o inciso VI, que veda a prática de revista íntima nas empregadas e funcionárias. Pode o empregador realizar revista pessoal em observância ao seu poder de fiscalização, desde que não seja por razões discriminatórias e não cause constrangimento.⁶⁹ Entende-se por revista íntima, neste caso, aquela realizada no corpo do indivíduo, e revista pessoal a realizadas nos pertences do mesmo.⁷⁰

A jornada de trabalho da mulher possui a mesma duração que o trabalho do homem, sendo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme estabelece o art. 7º da Constituição Federal. A compensação pode ser feita mediante acordo ou convenção coletiva e a prorrogação somente será possível em casos excepcionais, por motivo de força maior, até 12 horas, com adicional de 50%, nos termos do art. 376 da CLT.⁷¹

Além disso, a mulher possui direito à licença maternidade, sem prejuízo do emprego ou salário, proibição de diferenças salariais, estabelecimento de critérios de

⁶⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁶⁸ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 270.

⁶⁹ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 272.

⁷⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 506.

⁷¹ PREBIANCA, Felipi Henrique. **Aspectos do direito do trabalho da mulher:** proteção à procura da igualdade. Monografia para obtenção de grau em Bacharel em Direito. Itajaí/SC: Universidade do Alto Vale do Itajaí, 2010. Disponível em: <https://siaibib01.univali.br/pdf/Filipi%20Henrique%20Prebianca.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021. p. 33.

admissão e exercício de função por gênero⁷², entre outros direitos previstos na legislação trabalhista, os quais serão vista em seguida.

3.1.1 Trabalho noturno

O trabalho noturno para as mulheres foi uma questão polêmica, em razão de preconceitos injustificados em relação à condição feminina, coibindo esta modalidade às mulheres. No entanto, em razão das necessidades econômicas e da emancipação feminina, a norma passou a ser adaptada.⁷³

A regulamentação do trabalho noturno da mulher encontra-se no art. 381 da CLT, que determina:

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.⁷⁴

Antes, a regulamentação era feita pelos arts. 379 e 380, que proibiram essa questão, mas foram revogados pela Lei nº 7.855/89. Assim, atualmente as regras para trabalho noturno são as mesmas para homens e mulheres, não havendo nenhuma distinção nesse sentido, sendo o período compreendido entre as 22h até as 5h do dia seguinte garantindo o adicional de 20% superior à hora diurna, nos casos de trabalhadores urbanos e a hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos.⁷⁵

⁷² MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução.** JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

⁷³ PREBIANCA, Felipi Henrique. **Aspectos do direito do trabalho da mulher: proteção à procura da igualdade.** Monografia para obtenção de grau em Bacharel em Direito. Itajaí/SC: Universidade do Alto Vale do Itajaí, 2010. Disponível em:

<https://siaibib01.univali.br/pdf/Filipi%20Henrique%20Prebianca.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021. p. 36.

⁷⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁷⁵ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 27.

3.1.2 Trabalho perigoso, penoso e insalubre

O art. 387 proibia o trabalho da mulher em locais subterrâneos, em minerações em subsolo, pedreiras e obras, construções públicas ou particulares, bem como, as atividades perigosas ou insalubres. No entanto, referido artigo foi revogado expressamente pela Lei nº 7.855/89.⁷⁶

Assim, com a revogação expressa, para as atividades perigosas, penosas e insalubres, valem as mesmas regras aplicadas aos homens.⁷⁷ Tal revogação ocorreu na medida que as restrições ao trabalho da mulher poderão ser vistas como medidas discriminatórias, por limitarem as oportunidades de emprego para as mesmas.⁷⁸

3.1.3 Limite de carregamento de peso

A CLT, em seu art. 390, prevê o limite de carregamento de peso durante a execução do trabalho, nos seguintes termos: “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”.⁷⁹

A finalidade é proteger a mulher de serviços pesados, resguardando sua integridade física. No entanto, há casos em que a mulher apresenta condição física superior à de alguns homens, podendo ser discutida tal questão.⁸⁰ A exceção para a aplicação dessa regra ocorre quando trata-se de remoção realizada por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou aparelhos mecânicos.⁸¹

⁷⁶ BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

⁷⁷ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

⁷⁸ SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protexao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

⁷⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁸⁰ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 279.

⁸¹ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

Ressalta-se que a exceção não caracteriza uma violação aos direitos das mulheres, por se tratar de uma substituição integral da força física por outros mecanismos que exigem força muscular moderada, preservando a integridade física da mulher e afastando qualquer excesso que prejudique sua saúde.⁸²

3.1.4 Salário

Historicamente, o trabalho da mulher sempre teve menor valor, comparado ao do homem. Seja em razão da produção em menor escala no início da industrialização ou porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação. No entanto, apesar da equiparação nesses aspectos, a diferença salarial ainda persiste em muitas situações.⁸³

Para garantir a equiparação salarial, a CLT prevê a adoção de medidas que reforçam o Direito da Mulher, visando coibir os casos discriminatórios e aumentar o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Dispõe o art. 377: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário”.⁸⁴

Dessa forma, a redução salarial somente é permitida através de convenção ou acordo coletivo, não se admitindo a redução por decisão unilateral do empregador.⁸⁵ Destaca-se também o inciso III do art. 373-A, anteriormente citado, que veda: “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”.⁸⁶

⁸² BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20URSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021. p. 15.

⁸³ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

⁸⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁸⁵ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 27.

⁸⁶ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

Assim, a empregada não pode ter sua remuneração reduzida ou com valor inferior ao pago para os homens que exercem a mesma função. Caso a empresa não observe esta previsão legal, poderão ser penalizadas com multa a serem determinadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego, em valor de até vinte vezes o salário-base.⁸⁷

3.2 PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Na maioria dos casos, dependendo da função ou da gestação, esta não impede que a mulher exerça normalmente suas funções laborais, até o início de sua licença-maternidade. Apesar disso, é um momento que produz diversas modificações na própria mulher, necessitando de amparo familiar, social e profissional.⁸⁸

A proteção à maternidade é de extrema importância em razão da sua própria função social, sendo necessário que o Estado proteja a mulher durante o período de gestação, de parto e amamentação, evitando quaisquer riscos capazes de ameaçar a saúde e o desenvolvimento da gravidez e da criança.⁸⁹

O art. 373-A, inciso IV veda a exigência de atestado ou exame que comprove esterilidade ou gravidez para admissão ou permanência no emprego.⁹⁰ Trata-se de uma prática discriminatória que é tipificada como crime, sujeitando o infrator a pena de um a dois anos, conforme regulamenta o art. 2º, I, da Lei nº 9.029/95.⁹¹ Nesse sentido é a legislação:

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;
[...]

⁸⁷ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 27.

⁸⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 506.

⁸⁹ SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

⁹⁰ Art. 373-A [...]IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

⁹¹ MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021. p. 270.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.⁹²

A Lei nº 9.029/95, determina que a gestação não pode ser motivo para a negativa de uma admissão, mesmo que esteja apenas no início.⁹³ Trata-se de uma garantia de emprego que visa proteger a maternidade, sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, no período que corresponde o início da gravidez até cinco meses após o parto.⁹⁴

Caso haja a dispensa em razão da gestação, esta deve ser anulada, reintegrando a empregada ao trabalho e dando continuidade até o termo final da estabilidade, garantindo todos os seus direitos intrínsecos ao contrato de trabalho durante o período gestacional de amamentação.⁹⁵

A licença-maternidade é um direito da gestante a partir de seu oitavo mês de gestação, sem prejuízo ao seu emprego e salário, os quais devem ser pagos integralmente durante os 120 dias de licença, assim como os direitos e vantagens adquiridos.⁹⁶

Este período de licença ampara a mãe e o recém-nascido, inclusive o adotado, proporcionando o descanso necessário para a recuperação da gestante e oportunizando que ambos se adequem a nova realidade, garantindo o desenvolvimento da criança e uma relação sadia e afetiva.⁹⁷

Durante o período de amamentação, a funcionária tem direito a dois intervalos de descanso durante a jornada de trabalho, com trinta minutos de duração cada, para

⁹² BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

⁹³ BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

⁹⁴ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. Coleção Sinopses Jurídicas, v. 28, 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 125.

⁹⁵ BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em:

<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20URSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021. p. 16.

⁹⁶ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo**. Coleção Sinopses Jurídicas, v. 28, 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 125.

⁹⁷ PREBIANCA, Felipi Henrique. **Aspectos do direito do trabalho da mulher: proteção à procura da igualdade**. Monografia para obtenção de grau em Bacharel em Direito. Itajaí/SC: Universidade do Alto Vale do Itajaí, 2010. Disponível em:

<https://siaibib01.univali.br/pdf/Filipi%20Henrique%20Prebianca.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021. p. 45.

amamentar o bebê, até que este complete 6 meses, período que pode ser prorrogado mediante atestado médico.⁹⁸

Mães adotantes também possuem licença-maternidade, nos mesmos termos, conforme prevê o art. 71-A da Lei nº 12.873/13, que determina: “Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias”.⁹⁹

3.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

O art. 389 elenca as condições básicas que as empresas devem observar no que tange as condições de trabalho das mulheres:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

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

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

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

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.¹⁰⁰

Prevê, pois, a existência de um local em condições mínimas de higiene, limpeza, iluminação, recursos de proteção individual e estrutura adequada para o

⁹⁸ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. Coleção Sinopses Jurídicas, v. 28, 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 123.

⁹⁹ BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

¹⁰⁰ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

exercício profissional. Ressalta-se que tais obrigações devem ser observadas e estendidas aos homens, pois trata-se da garantia da dignidade do trabalhador.¹⁰¹

A norma protege à saúde e a segurança da mulher, ao impor que o empregador disponibilize local e métodos de trabalho adequados para os serviços prestados, devendo o local ser ventilado e iluminado, com bebedouros, lavatórios, sanitários, cadeiras ou bancos em quantidade suficiente. Além de exigir a instalação de vestuários com armários individuais e privados, em locais em que é exigida a troca de roupa, devendo o empregador fornecer equipamentos de proteção individual como óculos, máscaras e luvas, considerando a natureza do trabalho.¹⁰²

Conforme o que foi exposto até o momento, o processo de industrialização foi um marco na inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda que em condições precárias e com a desvalorização salarial. A partir disso, diversas lutas foram travadas em busca de melhorias, o que resultou em significativos avanços nas legislações trabalhistas.

A Constituição Federal de 1988 foi a principal norteadora para o reconhecimento dos direitos das mulheres no âmbito trabalhista, fornecendo subsídios para as legislações infraconstitucionais que regulamentam tais questões. Conforme foi amplamente abordado, diversos direitos foram introduzidos para promover o tratamento igualitário entre homens e mulheres.

A Consolidação das Leis do Trabalho passou a adotar normas especiais de proteção às mulheres, visando proteger e tutelar seus direitos, bem como equiparar aos dos homens, para que assim, qualquer discriminação em virtude de gênero fosse afastada¹⁰³

¹⁰¹ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução.** JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

¹⁰² BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista.** Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20URSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021. p. 14 e 15.

¹⁰³ BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista.** Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20URSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021. p. 19.

Dessa forma: “[...] a legislação avançou bastante na proteção ao trabalho da mulher. Contudo, avanços ainda devem ser feitos para que se consiga, finalmente, a mais completa e devida isonomia de direitos entre homens e mulheres”.¹⁰⁴

É necessário, portanto, que a sociedade passe por uma transformação de valores, para que nenhum estereótipo seja critério impeditivo para a garantia de tratamento igualitário nas relações trabalhistas. As diferenças biológicas sempre irão existir, mas não podem servir como meio de estagnação cultural e servir como razão atrelada à capacidade de desenvolver qualquer atividade laboral.¹⁰⁵ Nesse sentido destaca Paola Stella Giglio Bottino:

[...] embora haja grandes avanços na normativa trabalhista voltada para a mulher, a discriminação em razão do gênero ainda está bastante presente na sociedade em geral, sendo certo que, para que haja a tutela efetiva da mulher, é necessário que se continue ampliando o sistema normativo voltado para proteção a mulher, para que assim se alcance a igualdade plena entre o gênero masculino e feminino.¹⁰⁶

Observadas as questões legislativas, o próximo capítulo abordará a igualdade de gênero no direito do trabalho, analisando a segregação ocupacional, o tratamento oferecido pela Organização das Nações Unidas quanto a discriminação por motivos de gênero, a igualdade na Constituição Federal de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho.

¹⁰⁴ SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protacao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹⁰⁵ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

¹⁰⁶ BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20URSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021. p. 20.

4 A IGUALDADE DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

Apesar de inúmeras conquistas femininas no mercado de trabalho, este ainda é um campo em muitas mulheres enfrentam dificuldades, ocupando cargos menos rentáveis e subordinadas a homens, mitigando a igualdade de gênero no Direito do Trabalho.

Ainda assim, este capítulo destina-se a abordar os principais regramentos normativos sobre o tema, trazendo a visão da Organização das Nações Unidas em relação a discriminação por motivos de gênero, o princípio da igualdade previsto na Constituição Federal e as principais normas da Organização Internacional do Trabalho, a fim de observar os aspectos inerentes a segregação ocupacional.

4.1 A ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E A DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVOS DE GÊNERO

A Organização das Nações Unidas criou diversos instrumentos jurídicos internacionais que tutelam os direitos das mulheres em sua vida privada e nas relações trabalhistas. Destaca-se inicialmente, a Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Cíveis à Mulher de 1948, consagrando a mulher como possuidora de direitos igual aos homens na ordem civil.¹⁰⁷

Conforme brevemente mencionado no capítulo 2, em 1979 a Organização das Nações Unidas aprovou a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, entrando em vigor no plano internacional em 1981. Referida Convenção foi promulgada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 93/1983 e posteriormente pelo Decreto nº 4.377/2002.¹⁰⁸

Esta Convenção enfrenta a discriminação contra a mulher no âmbito da vida política e pública, da representação política, nacionalidade, educação, saúde, legislação, vida familiar e do trabalho.¹⁰⁹ Em relação às medidas que visam enfrentar

¹⁰⁷ DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapiencia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 163.

¹⁰⁸ MALLETT, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 76, n. 3, 2010. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27616.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 20.

¹⁰⁹ MALLETT, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 76, n. 3, 2010. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27616.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 20.

as questões de discriminação no trabalho, destaca-se o artigo 11, que trata do tema, nos seguintes termos:

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

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

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.¹¹⁰

Nas relações de trabalho, determina que os Estados devam adotar medidas capazes de eliminar a discriminação contra a mulher assegurando os mesmos direitos que os homens, principalmente quanto a oportunidade de emprego, livre escolha de

¹¹⁰ BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

trabalho, estabilidade, acesso a formação profissional, igualdade de remuneração e benefícios, proteção à saúde e segurança e direito à seguridade social.¹¹¹

A Convenção é um grande marco normativo para promoção da igualdade e da condição jurídica da mulher, no entanto, como a legislação brasileira ainda estava atrasada nessa questão, tardou em ratificá-la no ordenamento. Somente após a vigência da Constituição Federal de 1988 e a publicação do novo Código Civil de 2002, é que mudanças começaram a ocorrer nesse sentido.¹¹²

4.2 IGUALDADE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 – CRFB/1988

Conforme já mencionado, a Constituição Federal consagra expressamente em seu art. 5º, inciso I, a igualdade entre homens e mulheres em relação aos direitos e obrigações, nos seguintes termos:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;¹¹³

Por força desse artigo, há uma proteção indireta ao trabalho da mulher, uma vez que impede discriminações ao considerar homens e mulheres iguais em seus direitos e obrigações.¹¹⁴ Ressalta-se que este artigo é um grande marco histórico para garantir a igualdade de gênero no Brasil, constituindo uma nova era de direitos e obrigações e a ratificação da importância da mulher na sociedade.¹¹⁵

¹¹¹ DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 171.

¹¹² DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 168.

¹¹³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

¹¹⁴ SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹¹⁵ DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 71.

Além disso, visa efetivar o direito social ao trabalho na forma do art. 6º do diploma constitucional, através da aplicação do princípio da igualdade, mitigando desigualdades e discriminações injustas, o que contribui para o reconhecimento das diferenças e das concepções igualitárias.¹¹⁶

Nesse sentido, o direito ao trabalho assenta-se no princípio da igualdade em face da desigualdade e da discriminação à luz da formação social, o que limita a instrumentalização e fortalece a construção da identidade feminina.¹¹⁷

Nas relações trabalhistas, em específico, a Constituição Federal ainda traz uma série de incisos em seu art. 7º, que refletem na igualdade de condições entre homens e mulheres no âmbito do trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
 [...]
 XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
 [...]
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
 XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso [...].¹¹⁸

Este dispositivo, que trata da proteção ao trabalho da mulher, não constava em nenhuma das outras Constituições, sendo a de 1988 a primeira, tratando especificamente do tema.¹¹⁹ O inciso XX exterioriza o princípio da proteção do direito do trabalho à mulher, de modo a garantir o acesso com a manutenção do contrato de trabalho.¹²⁰

¹¹⁶ NICKNICH, Mônica. **O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade:** uma nova relacionalidade na pós modernidade. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/168000>. Acesso em: 01 out. 2021. p. 241.

¹¹⁷ NICKNICH, Mônica. **O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade:** uma nova relacionalidade na pós modernidade. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/168000>. Acesso em: 01 out. 2021. p. 287.

¹¹⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

¹¹⁹ SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹²⁰ DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 73.

A proteção constitucional ao trabalho proibindo discriminações é resultado de reivindicações em razão de gênero, por toda opressão e degradação que caracterizava e ainda caracteriza as relações de trabalho do gênero feminino, o que resulta em condições indignas para com aquelas que integram a sociedade.¹²¹

4.3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919 buscando promover a justiça social, sendo a única agência das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite representada por governos, organizações de empregadores e de trabalhadores em situação de igualdade. Seu principal objetivo é luta contra a discriminação, promovendo oportunidades para homens e mulheres de acesso ao trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e segurança.¹²²

Em 1975 a Conferência Internacional do Trabalho editou a Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Mulheres Trabalhadoras, reconhecendo a igualdade e a oportunidade de tratamento para todas as trabalhadoras e trabalhadores, buscando eliminar todas as formas de discriminação de gênero.¹²³

Desde a sua criação, a OIT edita normas internacionais a serem aplicadas as relações de trabalho pelos países signatários, composto por sua Constituição, Convenções e Recomendações, enquadrando-se como tratados nas relações internacionais. Dentre as suas Convenções, destaca-se a nº 111 que trata sobre a discriminação no emprego ou na profissão, ratificada pelo Brasil e promulgada em 1968.¹²⁴

Em seu art. 1º, §1º, a Convenção define como discriminação:

¹²¹ NICKNICH, Mônica. **O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade:** uma nova relacionalidade na pós modernidade. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/168000>. Acesso em: 01 out. 2021. p. 310.

¹²² BRASIL. **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 28 set. 2021.

¹²³ BRASIL. **OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 28 set. 2021.

¹²⁴ DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher.** Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapiencia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 173.

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.¹²⁵

Os países signatários devem formular e aplicar uma política nacional visando promover a igualdade de oportunidades de tratamento em relação ao emprego e a profissão, eliminando qualquer forma de discriminação, principalmente a de gênero.¹²⁶

Dessa forma, nota-se que existem diversas normas e convenções nacionais e internacionais que garantem a igualdade entre homens e mulheres no âmbito trabalhista. No entanto, ainda existem muitos casos de discriminação que devem ser combatidos. Nesse sentido: “a legislação avançou bastante na proteção ao trabalho da mulher. Contudo, avanços ainda devem ser feitos para que se consiga, finalmente, a mais completa e devida isonomia de direitos entre homens e mulheres”.¹²⁷

4.4 A SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

As oportunidades no mercado de trabalho demonstram as diferenças entre os gêneros, constituindo grande regresso no processo de democratização da sociedade, no entanto, com pouca visibilidade, essa segregação é mascarada e dissimulada através de uma argumentação de diferença biológica, qualidades e opções pessoais que não configuraria desigualdade de gênero.¹²⁸

¹²⁵ BRASIL. OIT. **Convenção nº 111 – discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

¹²⁶ DIAS, Edgar Santos Tavares. **O direito do trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021. p. 173.

¹²⁷ SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protecao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

¹²⁸ COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 13.

Ocorre que, a divisão de atividades laborais não é realizada com base no que as mulheres tem a possibilidade física ou intelectual de fazer, mas sim no que pensam que elas devem fazer, seguindo uma imagem construída arbitrariamente pela sociedade, desencadeando questões como a discriminação salarial.¹²⁹ Esta ocorre pela desigualdade de remuneração entre pessoas que possuem as mesmas qualificações e atribuições ou então pela discriminação com base em atributos não produtivos e pela segmentação valorizando certos atributos.¹³⁰

A segregação ocorre quando as mulheres são vistas apenas como ocupantes do processo de reprodução de uma vida, pois a procriação ocorre e depende mais dela, que gera em seu interior e alimenta o recém-nascido, assim como as tarefas domésticas, que à elas foram impostas desde os primórdios. Já aos homens são vistos como provedores de alimentação e segurança à família, exercendo funções produtivas.¹³¹

Tal segregação é caracterizada por uma série de fatores que levam a distribuição de forma desigual entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, atribuindo desde a infância os papéis do homem e da mulher, que acabam se reforçando ao longo da vida e importando em um ciclo vicioso que influenciam em suas escolhas.¹³²

Mesmo com o ingresso no mercado de trabalho produtivo e remunerado, através da indústria, as mulheres não deixaram de lado a maternidade e o trabalho doméstico, exercendo as atividades em conjunto. Mas mesmo assim, as atividades produtivas de ordem intelectual ou com maquinário mais avançado são destinadas

¹²⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 13.

¹³⁰ MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio; LICO, Mariane Rizzo. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. **Inspere Working Paper**, WPE 357/2015. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/segregacao-ocupacional-hiato-salarial-entre-os-generos.pdf>. Acesso em: 04 out. 2021. p. 3.

¹³¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 14.

¹³² SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (196-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, vol. 14, n. 27, 2020, ISSN 2393-6401. Disponível em: <https://revistarelap.org/index.php/relap/article/view/245>. Acesso em: 05 out. 2021. p. 45.

aos homens, enquanto as mulheres permanecem com trabalhos manuais ou rotinizados e com funções de baixa qualificação.¹³³ Nesse sentido, destaca-se:

Os padrões de segregação podem ser exemplificados pela sobre-representação de mulheres em ocupações tipicamente femininas, quais sejam profissionais assalariados (white-collar) e, principalmente, o setor de cuidados e reprodução da vida (pink-collar). Ambos apresentaram considerável crescimento nas economias pós-industriais, um viés que se atribui principalmente ao “essencialismo de gênero”. Outro exemplo é a sub-representação de mulheres em empregos mais valorizados socialmente, com altas recompensas e remunerações. Essa forma de desigualdade é enfrentada pelo igualitarismo de gênero, e apresenta seus maiores efeitos sobre as ocupações de trabalhadores manuais e profissionais.¹³⁴

Sob esse aspecto, homens e mulheres são inseridos em diferentes ocupações, atribuindo aos homens melhor funções na estrutura ocupacional e às mulheres atividades com menor remuneração, geralmente informais ou relacionados a atividades domésticas, o que contribui para a diferença salarial e ao aumento da discriminação em razão de gênero.¹³⁵

Dessa forma, visualiza-se na sociedade uma distribuição de ocupações e posições conforme o gênero, onde há funções masculinas e funções femininas, estas caracterizadas por menor prestígio social e com inferior remuneração.¹³⁶ Em que pese se tratar de um direito fundamental inserido entre os direitos sociais, é um dos menos efetivados, principalmente quando se trata as mulheres. Há ainda, muita limitação das mulheres no acesso ao mercado de trabalho, diferenças salariais e de cargos ocupados e a dificuldade em conciliar a vida pessoal com a profissional.¹³⁷

¹³³ COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 14.

¹³⁴ SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (196-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, vol. 14, n. 27, 2020, ISSN 2393-6401. Disponível em: <https://revistarelap.org/index.php/relap/article/view/245>. Acesso em: 05 out. 2021. p. 46.

¹³⁵ MADALAZZO, Regina; MARTINS, Sergio; LICO, Mariane Rizzo. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. **Inspere Working Paper**, WPE 357/2015. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/segregacao-ocupacional-hiato-salarial-entre-os-generos.pdf>. Acesso em: 04 out. 2021. p. 5.

¹³⁶ COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 29 set. 2021. p. 15.

¹³⁷ NICKNICH, Mônica. **O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade: uma nova relacionalidade na pós modernidade**. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/168000>. Acesso em: 01 out. 2021. p. 80.

4.5 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO

Importante trazer alguns entendimentos jurisprudenciais sobre a discriminação de gênero no Direito do Trabalho para analisar a efetividade dos mesmos. De início, destaca-se o Recurso Ordinário, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com a seguinte ementa:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPORTO PELA RECLAMANTE. TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PREVISTO NO ART. 284 DA CLT. O Tribunal Pleno do C. TST, no julgamento do IIN-RR-0154000-83.2005.5.12.0046, decidiu que o art. 384 da CLT havia sido recepcionado pela Constituição Federal, pois a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre os gêneros contidos no art. 5º, I, da Constituição Federal. Conferir tratamento isonômico às pessoas significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida das suas desigualdades. Assim, a concessão de condições diferentes às mulheres encontra amparo no princípio da equidade, diante das particularidades biológicas, psicológicas e sociais que afetam exclusivamente ou em diferente grau o gênero feminino. Trata-se inclusive de entendimento sumulado por este próprio Tribunal na Súmula nº 28, a qual preceitua também que a consequência da não concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT é o pagamento do período correspondente com adicional de horas extras. Recurso ordinário parcialmente provido.¹³⁸

O Tribunal abordou a lide sob à ótica do tratamento desigual, em razão do princípio da isonomia e da equidade, entendendo que as condições especiais previstas às mulheres, não fere o princípio da igualdade entre os gêneros previstos na Constituição Federal, pois as mulheres possuem particularidades biológicas, psicológicas e sociais que devem ser observadas.¹³⁹ No mesmo sentido entendeu o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0000926-89.2017.5.11.0151, ao mencionar que “[...] A paridade jurídica de tratamento há de ser interpretada não só pela visão maniqueísta de absoluta igualdade do gênero humano, mas também em razão das suas desigualdades”.¹⁴⁰

¹³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 1001449352019020064 SP**. Relatora Jane Granzoto Torres da Silva. 6ª Turma. Publicado em: 06 jul. 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1243735657/10014493520195020064-sp>. Acesso em: 10 out. 2021.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 1001449352019020064 SP**. Relatora Jane Granzoto Torres da Silva. 6ª Turma. Publicado em: 06 jul. 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1243735657/10014493520195020064-sp>. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário 0000926-89.2017.5.11.0151**. Relatora Francisca Rita Alencar Albuquerque. Julgado em: 18 mar. 2021. Publicado

Em relação à discriminação de gênero no âmbito do Direito do Trabalho, destaca-se o Recurso Ordinário nº 0020087-97.2019.5.04.0252, onde foi aplicada a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher.¹⁴¹ Em relação a equiparação salarial, objeto do julgamento do Recurso Ordinário nº 01020352320175010282/RJ pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, destaca-se:

RECURSO ORDINÁRIO. FURNAS – CENTRAIS ELÉTRICAS S.A. DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS POR EQUIPARAÇÃO OU COM AMPARO NO PRINCÍPIO ISONÔMICO. ÔNUS DA PROVA. No Direito do Trabalho, o tratamento isonômico está retratado nos institutos da equiparação salarial e do desvio de função que, como se sabe, dependem de atendimento estrito dos requisitos legais exigidos pelo texto legal consolidado. E, embora seja possível, em tese, o deferimento de diferenças salariais e reflexos com fundamento mais amplo no princípio isonômico e no direito à igualdade de tratamento que, em matéria de remuneração, repudia qualquer tipo de distinção ou discriminação, seja ela por que motivo for (gênero, idade, cor ou estado civil), garantindo a todo empregado que exerce as mesmas funções ao mesmo empregados salário equitativo, na forma do art. 7º, XXX e XXXI, da CRF/88, nestes casos, cabe ao autor da ação a comprovação cabal da existência de trabalho de idêntico valor, com igual produtividade e perfeição técnica, prestado por empregados inseridos numa mesma situação fático-jurídica e, ainda, da prática de comportamento discriminatório em matéria de remuneração, à luz dos arts. 818 da CLT c/c 373, I, do CPC, que dispõem sobre o regramento legal que regula a distribuição do ônus da prova [...].¹⁴²

Nota-se que em que pese haver a previsão da equiparação salarial, conforme o princípio da isonomia, o Tribunal entendeu que o autor deve comprovar a existência de trabalho de idêntico valor, de igual produtividade e perfeição técnica, além de demonstrar o comportamento discriminatório alegado em matéria remuneratória.¹⁴³

A última jurisprudência que se destaca, traz em sua ementa o conteúdo abordado neste trabalho de conclusão de curso, destacando a diminuição da mulher

em: 25 mar. 2021. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185196237/recurso-ordinario-trabalhista-ro-9268920175110151>. Acesso em: 09 out. 2021.

¹⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020451922195040406**. Relator Marcelo Jose Ferlin D'Ambrosio. Julgado em: 19 maio 2021. 8ª Turma. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1211133326/recurso-ordinario-trabalhista-rot-204519220195040406/inteiro-teor-1211133336>. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário 0120352520175010282**. Relator Gustavo Tadeu Alkmim. Julgado em: 25 maio 2020. 1ª Turma. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/855835203/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1020352320175010282-rj/inteiro-teor-855835230>. Acesso em: 10 out. 2021.

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário 0120352520175010282**. Relator Gustavo Tadeu Alkmim. Julgado em: 25 maio 2020. 1ª Turma. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/855835203/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1020352320175010282-rj/inteiro-teor-855835230>. Acesso em: 10 out. 2021.

em relação as suas aptidões laborais em razão da cultura de superioridade do sexo masculino que coloca padrões de inferioridade à imagem da mulher, na ordem física, intelectual e social, conforme se mencina:

[...] A reprovável conduta social de promoção da diminuição do feminino em todo o seu complexo existencial, e, em especial, em suas aptidões laborais, merecem direta e franca resposta do Estado-Juiz, em alinhamento às diretrizes da ONU MULHERES e do próprio CNJ, na busca da diminuição das discriminações existentes contra as mulheres. A situação dos autos revela o exercício de poder decorrente das representações sócio-culturais ainda vigentes na contemporaneidade, não apenas relacionadas a valores éticos vinculados à masculinidade, mas relacionados à imagem da mulher, evocada sob padrões de inferioridade física, intelectual, moral e até mesmo em sua condição humana. Tanto que é amplamente noticiada a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres, bem como a diferença de ocupação, sendo mais feminina nos empregos mais subalternos e de menor prestígio, predominantemente no setor terciário da economia. No âmbito laboral, a cultura da supremacia do poder masculino sobre o feminino ultrapassa os aspectos puramente profissionais, de possibilidade de demissão, rebaixamento de função, transferências e outras situações, constituindo um locus de reprodução dos aludidos aspectos histórico-culturais que nunca tiveram lugar, e que não o têm, com maior razão na atualidade. O que se tem é que o poder expresso mediante o controle do gênero masculino sobre os demais reveste-se de um viés violento sob o ponto de vista cultural, que encontra campo fértil no ambiente de trabalho desafiando severa repressão e contenção. Estereótipos de gêneros devem ser reprimidos em prol da consolidação, pela união, da sociedade humana. Resistir a atitudes que diminuam ou impeçam as mulheres de viverem a plenitude de sua cidadania no mundo do trabalho é imperioso. Considerando esse panorama, o fato de o trabalhador expor, nos autos de um processo, o assédio moral sofrido em decorrência da discriminação do gênero feminino merece a pronta resposta do Estado frente à conduta denunciada. [...]¹⁴⁴

Os Tribunais do Trabalho reconhecem a existência das práticas discriminatórias por questão de gênero e aplicam as normas previstas na legislação trabalhista, na Constituição Federal e com base nos princípios de direitos humanos e nas normas de direito internacional, mas ainda assim as práticas discriminatórias ocorrem nas relações trabalhistas, fazendo com que as partes atingidas tenham que recorrer ao Poder Judiciário para fazer valer seus direitos fundamentais.

Vistos os principais aspectos sobre o tema em questão, em seguida serão feitas as considerações finais com os principais pontos do trabalho, bem como, se houve ou não a comprovação da hipótese inicialmente levantada.

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. **Recurso Ordinário 00122709221651500221**. Relatora Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. 11ª Câmara. Publicado em: 04 jul. 2021. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1240926174/rot-122709220165150021-0012270-9220165150021/inteiro-teor-1240926175>. Acesso em: 10 out. 2021.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de curso teve como objeto de estudo a igualdade de gênero no Direito do Trabalho, discorrendo sobre a discriminação de gênero, o Direito do Trabalho da mulher e a igualdade de gênero no Direito do Trabalho no Brasil.

Quanto à discriminação de gênero, foi possível observar que esta decorre desde os primórdios e se mantém até hoje através de uma cultura patriarcal construída em uma política desigual que impõem um conjunto de crenças onde o homem é considerado superior às mulheres por sua natureza.

No entanto, no decorrer dos anos diversas organizações vêm buscando a igualdade de gênero, de direitos, liberdades, participações e valorização política, econômica, laboral e familiar às mulheres. A finalidade é que homens e mulheres sejam livres para exercer seu direito de escolha e desenvolver suas capacidades, independente do gênero que possuem.

Um marco importante como inserção da mulher ao trabalho foi com o início da Revolução Industrial, mas tratava-se de um trabalho explorado, com pagamentos inferiores aos dos homens, sem qualquer cuidado a saúde da mulher, além de muito insalubre. A partir disso, diversos movimentos feministas passaram a reivindicar ações sociais, políticas e jurídicas buscando condições igualitárias.

Posteriormente, o assunto passou a ser discutido na Organização das Nações Unidas, que realizou diversas conferências e reuniões sobre a importância do trabalho feminino e as ações discriminatórias que aconteciam, e até hoje dão representatividade às mulheres e exigem que seus estados-membros tomem medidas eficazes para enfrentar as questões discriminatórias.

No Brasil, o texto constitucional consagra a proteção ao trabalho da mulher, visando diminuir a discriminação e estabelecer igualdade de direitos nos contratos de trabalho. Para dar efetividade, a Consolidação das Leis do Trabalho traz uma série de normas de proteção do trabalho da mulher, bem como regulamentam a duração, salários, as condições, proteção à maternidade outras questões referentes ao trabalho.

A legislação brasileira avançou em muito nas questões que envolvem a proteção ao trabalho da mulher, mas ainda há mudanças a serem feitas para que a devida isonomia de direitos exista. Ressalta-se que as diferenças biológicas sempre

existirão, mas não devem servir como razão para mitigar os direitos das mulheres em relação a sua atividade laboral.

Ocorre que mesmo com diversas regulamentações no âmbito nacional e internacional, as oportunidades no mercado de trabalho demonstram que ainda há diferença entre homens e mulheres, regredindo no que diz respeito ao processo de democratização e configurando uma segregação ocupacional velada.

Dessa forma, restou-se comprovada a hipótese inicialmente levantada, de supõe-se que não há igualdade de gênero no Direito do Trabalho brasileiro. Ressalta-se que o tema em questão traz em seu bojo grande problemática social que deve ser alvo de debates e pleitos, uma vez que envolve direitos fundamentais que não estão sendo observados e concretizados, mesmo após tantos anos de legislações vigentes, tanto de ordem nacional, quanto de ordem internacional.

REFERÊNCIAS

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: remuneração, duração do trabalho e direito coletivo. Coleção Sinopses Jurídicas, v. 28, 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BOTTINO, Paola Stella Giglio. **Direito da mulher no âmbito trabalhista**. Niterói/RJ: Universidade Federal Fluminense, 2018. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/10747/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20CURSO%20-%20Paola%20Stella%20Giglio%20Bottino.pdf>. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 29 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12873.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho - OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 28 set. 2021.

BRASIL. OIT. **Convenção nº 111 – discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Recurso Ordinário 0120352520175010282. Relator Gustavo Tadeu Alkmim. Julgado em: 25 maio 2020. 1ª Turma. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/855835203/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1020352320175010282-rj/inteiro-teor-855835230>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário 1001449352019020064 SP**. Relatora Jane Granzoto Torres da Silva. 6ª Turma. Publicado em: 06 jul. 2021. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1243735657/10014493520195020064-sp>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0020451922195040406**. Relator Marcelo Jose Ferlin D'Ambrosio. Julgado em: 19 maio 2021. 8ª Turma. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1211133326/recurso-ordinario-trabalhista-rot-204519220195040406/inteiro-teor-1211133336>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário 0000926-89.2017.5.11.0151**. Relatora Francisca Rita Alencar Albuquerque. Julgado em: 18 mar. 2021. Publicado em: 25 mar. 2021. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1185196237/recurso-ordinario-trabalhista-ro-9268920175110151>. Acesso em: 09 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. **Recurso Ordinário 00122709221651500221**. Relatora Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. 11ª Câmara. Publicado em: 04 jul. 2021. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1240926174/rot-122709220165150021-0012270-9220165150021/inteiro-teor-1240926175>. Acesso em: 10 out. 2021.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Relações de gênero no mercado de trabalho: uma abordagem da discriminação positiva e inversa. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Porto Alegre: Síntese, v. 34, 2000. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1826>. Acesso em: 29 set. 2021.

DIAS, Alfrancio Ferreira; CRUZ, Maria Helena Santana. **Educação e igualdade de gênero**. Jundiaí: Paco Editorial, 2015

DIAS, Edgar Santos Tavares. **O Direito do Trabalho e a proteção do trabalho da mulher**. Dissertação (mestrado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/5804>. Acesso em: 28 set. 2021.

DONATO, Cássia Reis. **Direitos humanos e cidadania: proteção, promoção e reparação dos direitos das mulheres**. Belo Horizonte: Marginália Comunicação, 2016. Disponível em: http://direitoshumanos.social.mg.gov.br/sites/default/files/documentos/geral/livro_08_mulheres.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

NICKNICH, Mônica. **O direito social das mulheres ao trabalho e o princípio da fraternidade: uma nova relacionalidade na pós modernidade**. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/168000>. Acesso em: 01 out. 2021.

SILVA NETO, René da Fonseca. **Proteção ao trabalho da mulher**. JUS, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19185/protacao-ao-trabalho-da-mulher>. Acesso em: 13 set. 2021.

GEDELES. **O que é igualdade de gêneros**. Gedelés Instituto da Mulher Negra, 2017. Disponível em: <https://juntas.geledes.org.br/o-que-e-igualdade-de-generos/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência**. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27303>. Acesso em: 17 ago. 2021.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio; LICO, Mariane Rizzo. Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros. **Insper Working Paper**, WPE 357/2015. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/segregacao-ocupacional-hiato-salarial-entre-os-generos.pdf>. Acesso em: 04 out. 2021.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 76, n. 3, 2010. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27616.pdf>. Acesso em: 29 set. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINS, Adalberto. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 12. ed., rev. e atual. Santana de Parbaíba/SP: Manole, 2021.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. JURISWAY, 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em: 09 set. 2021.

PINTO, Alessandra Caligiuri Calabresi. **Direito das mulheres: igualdade, perspectivas e soluções**. 1. ed. São Paulo: Almedna, 2020.

PORPINO, Henrique Braga. **Discriminação de gênero nas relações de trabalho: entre o reconhecimento e a efetividade na equiparação de direitos**. Âmbito Jurídico, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/>. Acesso em: 18 ago. 2021.

PREBIANCA, Felipe Henrique. **Aspectos do direito do trabalho da mulher: proteção à procura da igualdade**. Monografia para obtenção de grau em Bacharel em Direito. Itajaí/SC: Universidade do Alto Vale do Itajaí, 2010. Disponível em: <https://siaibib01.univali.br/pdf/Filipi%20Henrique%20Prebianca.pdf>. Acesso em: 12 set. 2021.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: teoria e questões práticas**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

SANT'ANA, Guilherme Guimarães. **Preconceito sem cara: cota, racismo e preconceito.** JUS, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5652/preconceito-sem-cara>. Acesso em: 17 ago. 2021.

SANTOS, Fábila Verônica dos. **Igualdade de gênero: direitos sociais e trabalhistas entre homens e mulheres.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 08, pp. 161-182. Maio de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/ciencias-sociais/igualdade-de-genero>. Acesso em: 13 ago. 2021.

SCARANO, Renan Costa Valle. **Direitos humanos e diversidade.** Porto Alegre: SAGAH, 2018.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (196-2015). **Revista Latinoamericana de Pablación**, vol. 14, n. 27, 2020, ISSN 2393-6401. Disponível em: <https://revistarelap.org/index.php/relap/article/view/245>. Acesso em: 05 out. 2021.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia. **Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade.** Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233/5626>. Acesso em: 18 ago. 2021.

OLIVEIRA, Robert dos Santos; CIRÍACO, Ketlen Sara dos Santos. **Discriminação de gênero no mercado de trabalho.** JUS, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62416/discriminacao-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 14 ago. 2021.

THOME, Candy Florencio. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores.** São Paulo: Universidade de São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-111321/publico/Resumo_Tese_CandyFlorencioThome.pdf. Acesso em: 18 ago. 2021.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. **A discriminação de gênero e a proteção à mulher.** Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Marco_Treviso.pdf. Acesso em 17 ago. 2021.

VILA, Andre Beliene. **Discriminações negativas de forma genérica nas relações de trabalho.** JUSBRAZIL, 2015. Disponível em: <https://andrebeliene.jusbrasil.com.br/artigos/236946324/discriminacoes-negativas-de-forma-generica-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 17 ago. 2021.