



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

DIREITO DO TRABALHO DA MULHER:
IGUALDADE FORMAL E DESIGUALDADE FÁTICA

ORIENTANDO (A): ISADORA MARQUES BRAGA DE AQUINO RIBEIRO

ORIENTADOR (A): PROF. MS. MIRIAM M DE C E S M M RORIZ

GOIÂNIA - GO
2020

ISADORA MARQUES BRAGA DE AQUINO RIBEIRO

DIREITO DO TRABALHO DA MULHER:

IGUALDADE FORMAL E DESIGUALDADE FÁTICA

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): MS. MIRIAM M DE C E S
M M RORIZ

GOIÂNIA - GO
2020

Dedico este trabalho aos meus pais, e a toda minha família, que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até aqui. A eles, minha eterna gratidão!

Um agradecimento especial à minha orientadora Miriam, pelo carinho e dedicação que possibilitaram a realização deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo apresentar a contraposição entre a igualdade de direitos instituída em nossa legislação trabalhista por nosso ordenamento jurídico, às mulheres, e a desigualdade de fato enfrentada por elas diariamente no meio social. Primeiramente, apresentou-se o esboço histórico jurídico, social e político relativo às mulheres no âmbito nacional e internacional, com o fito de analisar a evolução de seus direitos trabalhistas ao longo dos anos. Trouxe, também, a significação do princípio da igualdade prestigiado por nossa Carta Magna, e suas implicações para um Estado Democrático de Direito. Posteriormente, foi esmiuçada a realidade enfrentada pela mulher no mercado de trabalho, apresentando os problemas estruturais enfrentados por estas em seu dia a dia. Por fim, foi ostentada o problema da desigualdade de gênero nas relações de trabalho na contemporaneidade. Desta forma, a monografia jurídica conseguiu demonstrar, por meio da pesquisa bibliográfica e da exposição de dados institucionais, a desigualdade de fato existente no mercado de trabalho feminino.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Mulher; Gênero; Igualdade Jurídica; Desigualdade Fática.

ABSTRACT

The present monography had the goal to introduce a contraposition between the equal rights instituted in our labor legislation by our legal order for women, and the inequality in fact daily faced by them in the social environment. First of all, introduced legal, social and political foreshortening history related to women in national and international scope, to analyze the evolution of their labor rights over the years. It also brought the meaning of the principle of equality acclaimed by our Carta Magna, and its implications for a Democratic State of Law. Posteriorly, it was teased the reality faced by women in the job market, presenting the structural problems faced by them in their day-by-day. Lastly, It was demonstrated the problems of gender inequality in the job relationships nowadays. Thus, this law monography got to demonstrate, by bibliographic research and the exposure of institutional data, the factual inequality that existis in the feminine labor market.

Keywords: Labor Law; Woman; Gender, Legal Equality, Fact Inequality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER.....	10
1.1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO	10
1.1.1 Primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher.....	11
1.1.2 A Organização Internacional do Trabalho e seus efeitos.....	12
1.2 O DIREITO DAS MULHERES AO LONGO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS.....	15
1.2.1 A Constituição de 1824.....	15
1.2.2 A Constituição de 1891.....	16
1.2.3 A Constituição de 1934.....	16
1.2.4 A Constituição de 1937.....	17
1.2.5 A Constituição de 1946.....	17
1.2.6 A Constituição de 1967.....	18
1.2.7 A Constituição de 1988.....	18
1.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	20
2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	22
2.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE GARANTIDO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	22
2.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNEROS.....	25
3 A DESIGUALDADE DE FATO.....	29
3.1 A REALIDADE ENFRENTADA PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	29
3.1.1 Desigualdade salarial.....	29
3.1.2 Feminização do trabalho.....	31
3.1.3. Dupla jornada de trabalho.....	32
3.1.4. Precarização do trabalho feminino.....	33
3.1.5. Assédio sexual no ambiente de trabalho.....	35
3.1.6. Assédio moral no trabalho.....	36

3.2	DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE	
	TRABALHO.....	37
	CONCLUSÃO	42
	REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

Ainda hoje, mulheres não recebem outra aceção que não a de “ser mulher”. Nas palavras de Michelle Perrot, “as funções da mulher inscrevem-se em sua conformação: uma vagina para receber, um ventre para carregar, seios para amamentar” (2005, p. 173).

Sob o olhar histórico, mulheres sofrem preconceito desde que nasceram mulheres. Sofrem discriminações em sua vida pessoal, profissional, acadêmica, religiosa, e não diferentemente, no âmbito do mercado de trabalho.

Se, na contemporaneidade, ainda se fala em um “trabalho das mulheres”, isto se dá porque, evidentemente, o trabalho da mulher se diferencia do trabalho do homem. E é justamente dessa assimetria que se revela a subsistência de um Direito do Trabalho da Mulher.

O Direito do Trabalho da Mulher tem sua existência justificada na reprodução das diferenças de gênero existentes no mercado de trabalho da mulher e do homem, em razão da cultura machista perpetuada desde o início dos tempos.

Não há como analisar o Direito do Trabalho da Mulher sem debruçar sob a problemática da discriminação de gênero nas relações de trabalho. Muito embora nosso ordenamento jurídico brasileiro garanta a existência de uma igualdade formal, esta não adentrou plenamente no mundo fático, fazendo com que a desigualdade ainda seja uma realidade para a maioria das trabalhadoras.

Por mais que as mulheres tenham travado inúmeras batalhas em busca de igualdade, é inconscuso dizer que chegamos à uma uniformidade plena de oportunidades.

Pensando neste conflito social, este trabalho visa fazer um estudo acerca desta realidade enfrentada por tantas mulheres. Se ainda há que se falar em desigualdade de fato, não há como dizer que o princípio constitucional da igualdade de gêneros esteja garantido.

Assim, o objetivo geral é analisar a desigualdade de fato existente nas relações de trabalho da mulher, ante a igualdade jurídica circunscrita em nosso ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, o trabalho se estruturará em três capítulos. Primeiramente, será abordado o “Surgimento do Direito do Trabalho da Mulher”, apresentando a evolução dos Direitos das Mulheres, descrevendo o surgimento das primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher, sob o aspecto nacional e internacional, debruçando-se sob o trabalho da OIT, bem como apresentando o Direito das Mulheres ao longo das Constituições Brasileiras.

O segundo capítulo se limitará em dissertar sobre “O princípio da Igualdade”, trazendo à tona seu conceito, sua significação para o Estado Democrático de Direito, sua relação com outros princípios, e ressaltando sua importância para uma sociedade mais justa e igualitária.

Já no terceiro e último capítulo, será identificada “A desigualdade de fato”, demonstrando a realidade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, discutindo-se questões como desigualdade salarial, feminização do trabalho, dupla jornada, precarização do trabalho feminino, assédio sexual e moral. Para tanto, foram usados dados divulgados pelos maiores institutos de pesquisa do Brasil. Por fim, será abordada a questão da desigualdade de gênero nas relações de trabalho, contextualizando a problemática sob as perspectivas sociais e jurídicas.

1 SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

1.1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Desde os primórdios da história da humanidade, as mulheres ocuparam e, infelizmente, ainda ocupam, um lugar inferior ao do homem. Sempre estiveram em pé de desigualdade na sociedade, sendo jurídica, social e politicamente inferior. Entretanto, também é histórica a luta empenhada para que a história lhes seja reparada.

Para entender como se deu a construção da problemática mulher e desigualdade de gênero, há de se perpassar primeiramente ao estabelecimento de relações de gênero no contexto da modernidade, sobretudo analisando a dinâmica do capitalismo e do patriarcalismo.

O capitalismo, como “sistema social que hierarquiza as relações entre homens e mulheres por meio do desenvolvimento do capital”, nas palavras de Fraccaro (2018, p. 22), contribui ativamente para o reforço da exclusão da mulher do mercado de trabalho.

De acordo com Eleutério (2017, p. 65):

A desigualdade social estabelecida pelo patriarcado sofre influência do capitalismo, uma vez que as relações decorrem de maiores contradições e fragmentações, sobretudo marcadas por desigualdades e antagonismos advindos de regras que são impostas pelo Estado para influenciar nas questões políticas e sociais, com reflexos no âmbito jurídico.

Cabe observar que a sistemática de organização econômica e as inovações trazidas pela Revolução Tecnológica, no século XVIII, contribuíram para uma nova organização do trabalho. Essa nova sistematização mundial trouxe consigo desequilíbrios econômicos, sociais e políticos, atingindo diretamente o trabalhador.

Essa nova organização das relações de trabalho não significou a inserção da mulher no mercado de forma igualitária, muito pelo contrário. Se em meados da Revolução Industrial, as condições de trabalho já eram precárias para os homens, evidentemente que não era diferente para as mulheres.

A intensificação do capitalismo resultou na intensificação da exploração da mão de obra trabalhista. No caso das mulheres, eram exploradas e marginalizadas, na medida em que sofriam com a extensão da jornada de trabalho, a intensificação do trabalho e os salários mais baixos que os dos homens.

Nesse sentido, pontuou Eleutério (2017, p. 76):

Nessa estrutura revolucionária, percebe-se que a obrigação dos trabalhadores em deixar seus antigos ofícios e integrarem-se nas fábricas, passou-se à competição e disputa e, a mulher, em razão das lides domésticas que também era sua obrigação, produzia menos e recebia remuneração menor, sendo que os empregadores preferiam mulheres e crianças porque o custo da mão-de-obra era muito mais barato.

Nesse contexto, as desigualdades sociais criadas pelo capitalismo acabavam por atingir mais incisivamente as mulheres, uma vez que já estavam em pé de desigualdade perante a sociedade.

Para Fraccaro (2018, p. 22):

A ausência de uma política sistemática de regulação do trabalho na virada do século XIX para o XX já foi interpretada como um elemento que favorecia a absorção das mulheres no mercado de trabalho formal. Sem normas jurídicas que mediassem o trabalho delas, as mulheres ocupariam mais postos de trabalho do que durante os anos 1930, com a instalação de uma legislação protetora.

Assim, mesmo que o capitalismo tenha significado a inserção da mulher no mercado de trabalho, também significou a sua integração de forma não igualitária. Essa inferiorização das funções femininas certamente reverberam até os dias atuais.

1.1.1 Primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher

No Brasil, a primeira norma de proteção ao trabalho da mulher de que se tem conhecimento foi o projeto do Código do Trabalho, que teve início em 1912 no Congresso Nacional, e apresentava algumas normas específicas para regulamentação do trabalho da mulher. Entretanto, o projeto, que ficou em discussão por quase 30 anos, não foi aprovado.

Segundo Calil (2007, p. 28):

A reação dos parlamentares aos dispositivos que tratavam do trabalho da mulher foi ruidosa. Alguns acreditavam que seria desonroso ao marido permitir que a mulher contratasse emprego sem autorização dele; outros

alegavam que o trabalho da mulher era anti-social em termos econômicos, dado que seu valor era muito inferior ao do homem; outros ainda diziam que o amparo salarial no período que antecede e procede ao parto era tornar a gravidez rendosa e cômoda profissão.

Já no âmbito estadual, a primeira lei protecionista instituída foi a Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, em São Paulo. Esta lei instituiu o Serviço Sanitário do Estado, e proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no primeiro e último mês de gravidez.

Posteriormente, em 1923, adveio o Decreto nº 16.300, que previa à trabalhadora de estabelecimentos industriais e comerciais, recesso de 30 (trinta) dias anteriormente e posteriormente ao parto. Além disso, facultava à empregada a amamentação de seus filhos, e previa a criação de creches e salas de amamentação.

Complementa Calil (2007, p. 28):

O médico do estabelecimento ou mesmo o médico particular da obreira deveria fornecer a seus superiores um atestado referente ao período de afastamento, constando a provável data do parto. A administração da oficina ou fábrica, por seu turno, remeteria um memorando à Inspetoria de Higiene Infantil do Departamento Nacional de Saúde Pública, que comunicaria o seu recebimento, lançando em livro especial a notificação relativa ao descanso da gestante.

Em 1932, foi a vez do Decreto nº 21.417, que além de instituir a proibição do trabalho da mulher no período noturno e a proibição da remoção de pesos, concedeu a ela descansos diários para a amamentação nos primeiros seis meses de vida dos filhos. O período noturno era o período compreendido das 22h às 5 h do dia seguinte, e os descansos diários eram dois, de meia hora cada (MELO, 2011).

1.1.2 A Organização Internacional do Trabalho e seus efeitos

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu em 25 de janeiro de 1919, em meio ao propósito internacional de estabelecer padrões de legislação trabalhista. A sua primeira Conferência ocorreu em Washington, reunindo seus países-membros.

Ainda antes de 1919, alguns países europeus esforçaram-se para tentar criar uma universalização de leis trabalhistas, mas foi mesmo com o pós-guerra que as nações se viram obrigadas a dar impulso na legislação social.

Nas palavras de Fraccaro (2018, p.117):

Outras tantas conferências foram realizadas no continente europeu, contudo foi a barbárie da guerra que forneceu motivo para o engajamento das nações no tema e que formou o consenso de que as condições ruins de trabalho são causas da miséria e do descontentamento da classe trabalhadora a ponto de colocar em perigo a paz e a harmonia universais.

Nesse sentido, a OIT surgiu com intuito de estabelecer a manutenção da paz mundial. E assim, todas suas Convenções foram constituídas para promover melhorias na vida dos trabalhadores, primordialmente por meio de igualdade de condições.

Concernente à mulher, a OIT foi essencial para moldar padrões para o trabalho. Dos temas levantados em Washington na I Conferência Internacional do Trabalho, a condição da mulher teve relevante destaque.

Uma das questões suscitadas foi a redução da jornada de trabalho das mulheres. Nesse sentido, explica Fraccaro (2018) que o comitê introduziu o tema com o argumento de que elas deveriam ter sua jornada reduzida por terem que se dedicar também ao lar e aos filhos.

Entretanto, o que restou decidido pelos Estados-membros naquele ano foi a redução da jornada de trabalho para todos os trabalhadores. Em sua visão, a diminuição do serviço para todos os sexos acabaria beneficiando também a mulher.

Nesse sentido, assevera Fraccaro (2018, p. 120):

Para a OIT, a necessidade de legislação e padrões internacionais específicos para as mulheres estava colocada desde um tempo em que poucas garantias e direitos regulavam a crueldade das relações de trabalho. A entidade internacional situava sua atuação ao defender convenções específicas para as mulheres face à necessidade de diminuir a sobrecarga de trabalho delas, que além do trabalho assalariado desempenham cuidados e limpezas em suas casas. Somavam-se a isso possíveis problemas de saúde causados pelo peso das tarefas e o consequente alijamento que elas sofriam ao não terem condições concretas de se engajar nos debates públicos e nos sindicatos. A OIT também lembrava que a instabilidade da vida das mulheres, causada pela maternidade e pelas tarefas de cuidado, reduzia o valor ocupacional delas e justificava, dessa forma, a necessidade de convenções internacionais que alterassem essa realidade.

Nessa sequência, a OIT teve reconhecida e notável importância ao introduzir discussões acerca do papel da mulher na sociedade. Não por acaso, se tornou grande fonte de investigação histórica acerca dos Direitos do Trabalho da Mulher. Todavia, essa necessidade de legislação específica não foi criada com o objetivo primordial de

igualdade, mas sim para garantir a continuidade de desempenho de funções sociais a que eram designadas às mulheres.

Ainda nas palavras de Fraccaro (2018, p. 122):

A entidade, portanto, explica a necessidade de estabelecer provisões específicas para as trabalhadoras, não pelas diferenças biológicas entre mulheres e homens, mas por conta do reconhecimento do desempenho de papéis sociais, quais sejam, a maternidade, a reprodução da vida e as tarefas de cuidados e limpeza que são dispensadas, quase que exclusivamente, a elas.

Dentro de toda a importância envolta à maternidade, a I Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 3 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Em vigor a partir de 13 de junho de 1921, a provisão trazia à mulher a licença de seis semanas antes e depois do parto, além do direito de receber indenização, durante seu afastamento, capaz de garantir o seu sustento e o de seu filho. Também previa dois intervalos de trinta minutos para amamentação durante a jornada de trabalho, e a garantia do posto de trabalho e recolocação no emprego depois da licença.

Outro tema que ficou em discussão por bastante tempo foi a proibição do trabalho noturno às mulheres. A primeira disposição criada nesse sentido foi a Conferência de Berna, em 1906, que não só estipulava a proibição do trabalho noturno, mas também proibia o contato de mulheres com substâncias nocivas à saúde. Posteriormente a OIT propôs, na I Conferência Internacional do Trabalho, uma convenção com o mesmo teor da Convenção de Berna, dando surgimento à Convenção nº 4 - Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres.

Essa Convenção, ratificada pelo Brasil em 26/04/1934, instituía que as mulheres não poderiam ser empregadas à noite, em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, trazendo à exceção os estabelecimentos onde só são empregados os membros de uma mesma família. Para efeitos da Convenção, o período noturno era compreendido no intervalo entre 22h e 5h da manhã.

Muitos países-membros da OIT foram favoráveis à Convenção nº 4, “alegando que tal norma tinha sua razão de ser, baseando suas argumentações em motivos fisiológicos, morais e familiares”, consoante Calil (2007, p. 30).

Mais tarde, em 1921, foi aprovada na 3ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 12. Essa convenção, de acordo com Calil, estendia a licença-maternidade às mulheres do campo, devendo o pagamento ser subsidiado pelo Estado. Foi aprovada em 1921, mas o Brasil somente promoveu sua ratificação em 1956 (CALIL, 2007, p. 30).

Nesse cenário, as normas tinham caráter proeminentemente protetivo. Tratava-se de normas evidentemente reforçadoras do papel social da mulher, destinadas à proteção da família e da maternidade. Somente mais tarde, as normas iriam adquirir um caráter proibitivo.

1.2 O DIREITO DAS MULHERES AO LONGO DAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

1.2.1 A Constituição de 1824

A primeira constituição brasileira, chamada de “Constituição Política do Império do Brasil”, foi outorgada pelo Imperador Dom Pedro I em 1824. Como primeiro texto de nossa longa história constitucional, assevera Nogueira (2012, p. 13) que essa Constituição “marcou o início da institucionalização da monarquia constitucional. E, a partir daí, instituiu os Poderes do Estado, garantiu os direitos e conteve os abusos”.

Num contexto ainda marcado pela escravidão, a Constituição de 1824 excluía a mulher, os negros, os indígenas e os homens livres pobres da vida civil e política. A cidadania era basicamente atribuída apenas à minoria de homens brancos e ricos.

Assim, a Carta Política Imperial nada previa de direitos às mulheres, tampouco fazia menção ao trabalho feminino. Não houve sequer referências à vida política da mulher no texto constitucional.

1.2.2. A Constituição de 1891

A Constituição Republicana de 1891 inovou ao trazer em seu texto a igualdade de todos perante a lei. Entretanto, aí não estavam incluídas as mulheres, que continuavam repelidas da vida civil e política.

Também não estavam incluídos os negros e indígenas que, mesmo com a abolição da escravatura, não tiveram seus direitos civis e políticos reconhecidos. Assim, mesmo que o texto constitucional tenha reconhecido a igualdade formal, esta estaria muito longe de ser reconhecida no plano fático.

1.2.3. A Constituição de 1934

A Constituição de 1934 foi a primeira a trazer declaradamente o princípio da igualdade entre os gêneros. Além disso, o texto constitucional garantiu a igualdade de salários entre homens e mulheres. Foi efetivamente um avanço na legislação trabalhista da mulher.

Sobre o assunto, assevera Calil (2007, p. 35):

Basicamente, as garantias contidas nessa Carta Constitucional eram: jornada diária de oito horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, igualdade de salário entre homens e mulheres, proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade.

Essa Constituição também regulamentou o voto feminino, que havia sido conquistado em 1932, pelo Código Eleitoral, mas ganhou confirmação no texto constitucional de 1934.

1.2.4. A Constituição de 1937

Inspirada na constituição polonesa, a Constituição de 1937 foi imposta por Getúlio Vargas por meio de um golpe de Estado. Sob a influência de ideais nazifascistas, o então Presidente da República fechou o Congresso Nacional e assumiu o poder como um ditador.

Concernente à legislação trabalhista da mulher, essa nova constituição suprimiu a garantia de emprego antes dada à gestante na constituição anterior. Além disso, deixou de trazer em seu texto constitucional a igualdade de salários entre homens e mulheres. “Tal omissão permitiu que, em 1940, o Decreto-lei n. 2.548 preconizasse a possibilidade de as mulheres perceberem salários até dez por cento menores do que os pagos aos homens”, como explica Calil (2007, p. 35).

1.2.5. A Constituição de 1946

Havida em um contexto pós Segunda Guerra Mundial, a Constituição de 1946 foi um dos pilares da redemocratização do Brasil. Após a queda de Getúlio Vargas, uma Assembleia-Constituinte foi convocada para a confecção dessa nova carta constitucional.

Nas palavras de Calil (2007, p. 39):

Essa nova Carta não só assegurou as garantias já existentes aos trabalhadores no Brasil - isonomia salarial, repouso semanal remunerado, jornada de 8 horas diárias, salário-maternidade, remuneração superior ao trabalho noturno, férias anuais - como também trouxe novos direitos como assistência aos desempregados, garantia de direito de greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas.

Essa Constituição não carregou inovações, basicamente reiterou garantias preexistentes sobre o trabalho da mulher. Evidentemente, guardou maior conformidade com a constituição social-democrática de 1934 do que a constituição outorgada de 1937.

1.2.6. A Constituição de 1967

A Constituição de 1967 foi promulgada num contexto de total intervenção política militar, após o golpe de 1964. “Por óbvio que a sociedade brasileira enfrentou problemas gravíssimos de ordem política, econômica e social, e as mulheres foram privadas de seus direitos de forma drástica”, assinala Eleutério (2017, p.118).

Grande parte do texto constitucional de 1967 foi alterado pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969. Muitos constitucionalistas inclusive defendem que essa emenda poderia ser considerada uma nova constituição.

No que se refere às mulheres, ambos os textos constitucionais traziam expressamente a proibição de salários diferentes para homens e mulheres. As principais inovações trazidas pela Constituição de 1967 foi a redução do tempo de aposentadoria da mulher, de 35 para 30 anos de trabalho, além de trazer a proibição de critérios de admissão diferentes por motivo de sexo, cor ou estado civil.

1.2.7. A Constituição de 1988

Em 5 de outubro de 1988, foi promulgada no Brasil a atual constituição, conhecida como “Constituição Cidadã”. Havida num período de redemocratização do país, essa Constituição foi importante por trazer a efetivação dos direitos humanos e a constituição do Estado Democrático de Direito, efetivamente por meio dos fundamentos de soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e o pluralismo político, como disposto em seu art. 1º.

Sobre a vigente Constituição, assevera Calil (2007, p. 49):

A Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, surgiu como fruto das mudanças políticas iniciadas com a derrocada do regime militar. Constituição cidadã, pela primeira vez na história das Constituições os direitos e garantias fundamentais foram colocados antes de outros títulos. Embora na prática sua disposição nesse lugar não traga qualquer efeito, significa muito no tocante à importância que se desejou dar a tais direitos no Texto Constitucional, importância esta que nasceu do desrespeito a estes mesmos direitos durante os anos de ditadura militar.

Os direitos e garantias fundamentais foram institucionalizados por meio do art. 5º da Constituição Federal de 1988, que garantiu “aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

A atual Constituição Federal foi também significativa no que tange ao direito do trabalho no Brasil, “uma vez que ampliou os direitos e equiparou o trabalhador rural ao urbano, tendo elevado ao patamar máximo direitos antes consagrados na CLT e em outras leis infraconstitucionais” (ELEUTÉRIO *apud* DIAS, 2017, p. 120).

Entretanto, uma das maiores inovações da Carta Política foi a consagração do princípio da isonomia, dispondo que todos os cidadãos têm o direito de tratamento igual perante a lei, sem distinções de qualquer natureza. Foi privilegiada, sobretudo, a igualdade entre homens e mulheres, “apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente”, como corrobora CALIL (2007, p. 50).

Dessa forma, o princípio da igualdade entre os gêneros, disposto no inciso I do art. 5º de nossa Carta Magna, repercutiu numa série de outras garantias à mulher. Concernente às normas trabalhistas, a Constituição Federal de 1988 trouxe algumas disposições específicas em seu art. 7º, tais como: a) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; b) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; e c) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Sobre o assunto, reflete Calil (2007, p. 51):

A preocupação com a proteção à maternidade aparece tanto na licença-maternidade como na estabilidade garantida à gestante. Assegurada desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a estabilidade provisória já se encontrava presente no texto de vários acordos e convenções coletivas e surgiu da constatação fática de que muitas mulheres, quando engravidavam, eram demitidas pelo simples fato de estarem grávidas. Por sua vez, o aumento da licença-maternidade de 12 semanas para 120 dias buscou garantir não apenas a saúde da mãe e da criança, mas principalmente a vida desta, vez que prolongar o tempo de permanência da mãe ao lado do filho é garantir a amamentação do recém-nascido com leite materno, o que reduz a mortalidade infantil.

De fato, avanços significativos foram consagrados na atual Constituição. Em que pese o princípio da igualdade entre homens e mulheres ter sido prestigiado, ainda há o esforço para que essa isonomia adentre plenamente no mundo fático.

1.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Em 1 de maio de 1943, sob a égide da constituição imposta de 1937, entrou em vigor o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tal legislação foi construída com base em uma unificação de leis preexistentes acerca de diversas profissões, acrescida de algumas inovações, consoante expõe Calil (2007, p. 35):

A legislação trabalhista até o advento da CLT crescera de forma desordenada, cada profissão possuindo normas específicas, fruto da capacidade de organização e mobilização da classe, o que terminava por deixar vários segmentos sem qualquer proteção legal. Muito embora, seu próprio nome traga a expressão “consolidação”, ou seja, uma compilação de leis esparsas já existentes que regulavam diversas ocupações, o diploma não se resumiu a isto: na verdade, foram acrescentadas inovações legais, aproximando-o de um código.

A CLT trouxe em seu texto, em um capítulo específico, normas especiais de proteção ao trabalho da mulher. Apesar de não trazer inovações, a legislação foi importante para unificar as disposições concernentes ao trabalho feminino. Estabeleceu, dentre outras coisas, equiparação salarial, proibição ao trabalho noturno, vedação de tarefas inadequadas à sua capacidade física, e dispôs normas de proteção à saúde feminina e à maternidade.

Relativamente à igualdade salarial, a legislação celetista privilegiou o que havia sido suprimido do texto constitucional de 1937. Importa asseverar que tal supressão havia possibilitado a percepção de salários inferiores pelas mulheres, uma vez que havia entrado em vigência, em 1940, o Decreto-Lei nº 2.548, que permitia que as mulheres recebessem salários até dez por cento menores do que o valor fixado para o salário mínimo (CALIL, 2007, p. 38).

É evidente que, após incontáveis disputas travadas pelas mulheres para reconhecimento de seus direitos, significativas evoluções foram alcançadas. No entanto, mostra-se insuficiente apegar-se apenas a essas transformações legislativas, uma vez que a concretização desses direitos não está adstrita somente ao campo jurídico.

A esse respeito, assinala Eleutério (2017, p. 122):

As normas inerentes à mulher foram prescritas em nosso ordenamento jurídico ao longo do tempo, sendo incontestável o avanço, que garantiu direitos às mulheres, mas é notório que esse tempo é um tempo recente, o que indica que o estágio de reconhecimento dos direitos das mulheres ainda está em fase de acontecimentos, sobretudo no aspecto material.

De fato, concernente à garantia de direitos, deve-se ressaltar a enorme divergência existente no mundo fático e no mundo formal. Por mais que nosso sistema normativo tenha se esforçado para garantir às trabalhadoras uma série de garantias trabalhistas, estas não são plenamente aplicadas no mercado de trabalho.

Indubitavelmente, o esboço histórico tem legítima importância para que viabilize a análise dos avanços conquistados pelas mulheres ao longo da história, pois, conforme assevera Eleutério (2017, p. 100):

[...] alguns aspectos que se relacionam com as relações de trabalho da mulher na atualidade, sobretudo quanto à discriminação, merecem ser destacados, pois se a mulher sofre discriminação nas relações de trabalho na modernidade, significa que esta ofensa é reflexo do passado, pois advindo de uma tradição e cultura patriarcal e dominadora.

Não obstante, há de se reconhecer que, por mais que as mulheres já tenham conquistado um arcabouço jurídico garantidor de direitos, o maior desafio é fazer com que essas garantias adentrem plenamente ao mundo fático. De fato, ainda é necessária muita luta para que a desigualdade de gênero seja erradicada e o princípio constitucional da isonomia seja efetivamente garantido.

2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

2.1 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE GARANTIDO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Em seu art. 5º, caput, a Constituição Federal de 1988 garante a todos os seus cidadãos o princípio da isonomia, dispondo que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”.

Todavia, há de se salientar que somos iguais a despeito de nossas disparidades. Em verdade, o princípio da isonomia não busca tratar os desiguais de forma igual, ou isso consequentemente perpetuaria desigualdade. O princípio da igualdade, efetivamente, precisa depreender tratamento igual aos iguais, mas necessariamente, precisa tratar desigualmente os desiguais, na medida exata de suas desigualdades.

Afirma Touraine que “somos iguais entre nós somente por que somos diferentes uns dos outros” (ELEUTÉRIO *apud* TOURAINE, 2017, p. 127). Tratar a todos de forma igualitária, desrespeitando as particularidades diversas inerentes a cada ser, é o mesmo que ir na contramão da igualdade, afinal.

Assim, errôneo seria presumir que a igualdade de todos perante a lei é sinônimo de tratamento igual de pares. Se os seres que compõem uma mesma sociedade, e, consequentemente, partilham do mesmo ordenamento jurídico, são diferentes, logo, a igualdade em seu sentido formal não pode dar o mesmo tratamento a esses seres desiguais.

Sobre o tema, assevera Barbosa (2015, p.47):

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.

Nessa esteira, o princípio constitucional da isonomia concebeu a igualdade sob vários âmbitos, cada qual dentro de suas próprias particularidades, como por exemplo a igualdade de gêneros (art. 5º, I, CF), a igualdade de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política (art. 5º, VIII, CF), a igualdade racial (art. 4º, VIII, CF), a igualdade jurisdicional (art. 5º, XXXV, CF), a igualdade política (art. 14, caput, CF), a igualdade trabalhista (art. 7º, XXXII, CF), e até mesmo a igualdade tributária (art. 145, § 1º, CF).

Desta forma, o princípio da igualdade se compreende em uma espécie de supra princípio, uma vez que sua essência está integralmente abarcada em todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Notadamente, cabe ao direito, através das leis e regramentos, promover a justiça social, assegurando o tratamento justo aos cidadãos, dirimindo as diferenças e garantindo a igualdade de direitos e obrigações.

Portanto, o princípio da igualdade é o princípio estruturante do Estado Democrático de Direito, na medida em que delinea um sistema garantidor dos direitos fundamentais inerentes a todos os cidadãos.

Nas palavras de Calil (2007, p. 85):

Desigualdades há muitas, em todos os sentidos, e todas devem ser protegidas ou combatidas pelo arcabouço jurídico criado sob o esteio da isonomia. Protegidas quando estas desigualdades estão na própria natureza da pessoa ou direito a ser protegido, e combatidas quando dão margem a desigualdades injustas e ilegais.

Conseqüentemente, toda a sistemática do Direito Brasileiro deve ir ao encaixo de respeitar as diferenças através do tratamento diferenciado, mormente quando da aplicação do direito e interpretação da norma.

Nessa vereda, deve-se também relacionar o princípio da igualdade à dignidade da pessoa humana, fundamento igualmente essencial na constituição do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF).

Afinal, conceder tratamento de forma igualitária aos cidadãos, é, sobretudo, assegurar uma vida condigna, baseada em dignidade, bem-estar e respeito a todos os direitos fundamentais ao qual todos os direitos humanos se reportam.

A propósito, Calil, ao tratar da igualdade como instrumento para a consecução da dignidade, afirma que a explicação para que um direito basilar como a igualdade possa ter finalidade utilitária de garantir tratamento igualitário aos cidadãos, é justamente o fato de que à pessoa humana deve-se garantir dignidade (CALIL, 2007, p. 86).

Indo além, pode-se ainda correlacionar o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana ao Direito do Trabalho.

Primeiramente, concernente exclusivamente ao princípio da isonomia, observa-se quanto ao tratamento díspar dado entre as partes de um contrato individual trabalhista. Não à toa que o Direito do Trabalho garante um caráter protecionista ao empregado, que, em regra, é a parte vulnerável da relação.

Nas palavras de Nascimento (CALIL *apud* NASCIMENTO, 2007, p. 85):

Seria grave equívoco supor que a igualdade de todos perante a lei no Direito do Trabalho signifique que as partes do contrato individual de trabalho são iguais. Não o são. Desnecessárias são considerações para dizer que as partes, neste contrato, são desniveladas; de um lado o empregado-subordinado, de outro lado o empregador-subordinante. Este dá ordens e paga salários para aquele que está, por contrato, submetido a esse quadro, a essa situação de desigualdade de forças. Logo, a igualdade, no sentido formal, não pode expressar um mesmo tratamento para ambas as partes. É também um comando para a lei. Esta deve promover o equilíbrio entre as partes onde e quando se romper.

O mesmo raciocínio se aplica ao Direito do Trabalho da Mulher. Se a lei institui disparidade de tratamento entre homens e mulheres, este efetivamente se dá porque, obviamente, homens e mulheres são diferentes em sua natureza.

Assim, se há a instituição de direitos inerentes à gestação e a maternidade, por exemplo, isto ocorre porque somente a mulher passa pelo processo biológico de gestar.

Do mesmo modo, quando a CLT designa tratamento dispare com relação ao montante de força muscular empregado no trabalho por homens e mulheres, evidentemente ocorre porque homens e mulheres são diferentes em caráter biológico e fisiológico.

Sobre o assunto, preceitua Calil (2007, p. 89):

A Constituição bem como a legislação infraconstitucional, como já ficou demonstrado, apregoam o princípio da isonomia como uma das bases de nosso direito. O direito do trabalho sempre foi um dos campos da ciência jurídica que mais primou pela necessidade do correto entendimento deste princípio, pois, quando sua interpretação é errônea, pesam acusações de protecionismo e favorecimento quando, na verdade, a proteção ou o favorecimento advêm exatamente do atendimento ao princípio basilar da igualdade.

Quanto ao Direito do Trabalho e sua vinculação à dignidade da pessoa humana, há de se reconhecer que o trabalho é base estruturante inerente a todo ser humano que almeja o reconhecimento da dignidade e de seus direitos sociais (ELEUTÉRIO, 2017, p. 128).

Na visão de ELEUTÉRIO (2017, p.128), “neste sentido, tem-se que os direitos fundamentais são fundados na dignidade da pessoa humana e na igualdade, sendo os/as trabalhadores/as considerados/as sujeitos de direito”.

2.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE GÊNEROS

Dentre a notável aclamação dada ao princípio da isonomia por nossa Constituição Federal, o texto constitucional foi adiante, prestigiando também a igualdade de gêneros em seu primeiro inciso do art. 5º: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

A Lei Maior ainda constituiu como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar coletivo, mormente sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF).

Do mesmo modo, no campo dos direitos trabalhistas, houve o reconhecimento da igualdade de gêneros ao instituir a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, dentre outros motivos, por conta do sexo (art. 7º, XXX, CF).

Assim, não há dúvidas de que nosso ordenamento jurídico abraçou de forma exitosa a igualdade formal entre homens e mulheres. Contudo, exíguas se revelam as formalidades se estas não puderem adentrar de forma equivalente no mundo fático.

Em que pese o prestígio da não discriminação entre homens e mulheres na Carta Magna, sabe-se que o desafio maior está justamente em permitir, na prática, que essa igualdade seja efetivamente aplicada.

Enquanto o machismo e a opressão masculina permanecerem enraizados nas relações humanas, sobretudo nas relações de trabalho (objeto da presente pesquisa), a discriminação da mulher e a desigualdade de gênero vão continuar operando.

Para isso, é necessário atuar de frente à visão individualista antipática contemporânea, desmistificando paradigmas, transmutando práticas preconceituosas, mudando a forma de se relacionar da sociedade, e fazendo-o mormente através da educação.

Na visão de Eleutério (2017, p. 63):

Uma nova perspectiva que inclui a sensibilidade, o reconhecimento e o cuidado nas relações humanas é imperativa para se reconfigurar o Direito e a própria sociedade, sendo que a inclusão do cuidado e da empatia nas relações humanas é indispensável à consecução de uma nova ordem social democrática.

Isto porque, quanto maior as desigualdades existentes em uma sociedade de direitos, maiores são as dificuldades enfrentadas para se alcançar o desenvolvimento socioeconômico.

Sobre o assunto, pontua Calil (2007, p. 97):

A desigualdade nas questões trabalhistas entre homens e mulheres é uma realidade no mundo todo, entretanto o grau dessa desigualdade é diretamente proporcional ao grau de desenvolvimento do país. Assim, quanto mais desenvolvido um país, maiores são as conquistas das mulheres no campo das relações trabalhistas. Por sua vez, o inverso também é verdadeiro: quanto menor o grau de desenvolvimento de um determinado país, menores as conquistas das mulheres, em todos os campos, de onde não se exclui a questão do trabalho.

Não por acaso, “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável definidos na Agenda 2030 pela Organização das Nações Unidas.

Em 2016, a Força-Tarefa do Sistema ONU lançou o “Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável”, que, resumidamente, trata-se de um conjunto de metas que os 193 Estados-membros das Nações Unidas concordaram

em atingir até o ano de 2030. Assim, a igualdade de gênero é o objetivo nº 5 dos 17 objetivos definidos pela ONU para transformar nosso mundo.

A Organização das Nações Unidas no Brasil estatuiu como metas para promover a igualdade de gênero:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

Da mesma forma, definiram metas do ODS 5 para os meios de implementação dos mesmos:

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis;

Daí, a importância de se promover a consecução da igualdade entre homens e mulheres como instrumento para uma sociedade mais justa, igualitária e desenvolvida.

Contudo, não se mostra suficiente criar um arcabouço jurídico garantidor de direitos, quando este campo formal segue isolado, inoperante, e incapaz de trazer respostas satisfatórias aos problemas da sociedade.

Nas palavras de Eleutério (2017, p. 103):

Nesta perspectiva é que se contextualizam os problemas sociais com a crise do Direito e do pensamento jurídico, ou seja, o ordenamento jurídico formal não traz efetividade às normas que são descumpridas e, certamente, são descumpridas em razão de uma cultura que ainda está enraizada na sociedade e que será recodificada a partir da transformação de pensamentos, ações e práticas.

Assim, mesmo que existam normas garantidoras dos direitos das mulheres, sobretudo no Direito do Trabalho, garantindo igualdade de salários, disciplinando uma contratação e prestação de serviços isonômica, não mostra-se taxativa à solucionar os fenômenos sociais.

3 A DESIGUALDADE DE FATO

Conforme demonstrado até aqui, o ordenamento jurídico brasileiro constantemente se esforça para garantir às mulheres a efetividade da igualdade de direitos e obrigações que lhes é garantida. Contudo, sabe-se que o Direito, por si só, não é suficiente para combater as discriminações sofridas por elas no âmbito do trabalho.

A despeito disso, o mercado de trabalho da mulher é uma realidade global. Segundo dados de 2019 divulgados pelo IBGE, as mulheres fazem parte de 52,4% da população brasileira em idade produtiva, estando 45,3% delas efetivamente ocupadas.

Contudo, para se manterem trabalhando, enfrentam uma série de impasses, sejam concernentes a diferenças salariais, dificuldade de acesso, enfrentamento de dupla jornada, precarizações no ambiente de trabalho, entre tantas outras coisas que serão abordadas no presente capítulo.

3.1 A REALIDADE ENFRENTADA PELA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

3.1.1 Desigualdade salarial

A diferença salarial existente entre homens e mulheres empregados é uma realidade, e pode ser explicada por uma série de fatores estruturais. Primeiramente, há de se considerar o fator histórico, importante para entender a realidade atual como consequência de um passado marginalizado.

Conforme preceitua Calil (2007, p. 67):

O trabalho da mulher, historicamente, sempre teve menor valor do que o do homem, ou seja, às mulheres sempre foi pago um salário inferior àqueles pagos aos homens pelas mais diversas contingências: porque produziam menos no início da industrialização, porque trabalhavam na produção de bens de menor valor no mercado, porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação, porque tinham menor capacidade de se organizar em sindicatos (já que, no princípio, seus direitos não entravam nas pautas de reivindicações).

Hodiernamente, deve-se considerar fatores tais como horas trabalhadas e alta rotatividade. Sabe-se que o trabalho da mulher é, ainda hoje, observado sob um aspecto secundário, uma vez que a finalidade primeira atribuída à mulher diz respeito ao cuidado do lar e de pessoas.

Nessa esteira, muitas mulheres procuram empregos com menor carga horária ou até abandonam o trabalho para se dedicarem aos filhos e aos afazeres domésticos. Um estudo publicado pelo IBGE de 2018 mostrou que a mulher trabalha em média 4,8 horas semanais a menos que o homem. Assim, o pouco tempo de exercício na ocupação, somado à alta taxa de interrupções e/ou egressos fazem com que a mulher seja cada vez mais marginalizada.

Algumas delas, outrossim, não chegam sequer a ingressar no mercado, levando uma vida única e exclusivamente dedicada aos filhos, ao marido, e ao lar. Sem falar naquelas que, escolhendo dedicar-se ao trabalho em período integral, acabam por destinar parte ou até a totalidade de seus proventos à outra pessoa que faça o trabalho doméstico por ela, em regra, outra mulher.

Todos esses aspectos, somados à discriminação de gênero, fazem com que as mulheres percebam salários menores comparativamente aos dos homens. Em 2019, segundo o IBGE, enquanto o valor do rendimento médio total de salário do homem foi de R\$ 2.555 por mês, o da mulher foi de R\$ 1.985 mensais.

Ainda, segundo outra pesquisa divulgada pelo Instituto, em 2018, a mulher empregada de 25 a 29 anos recebia 86,9% do rendimento médio mensal do homem, enquanto a de 30 a 39 anos de idade chegava até 81,6%, e a de 40 a 49 anos baixava para 74,9%. Nessa última faixa etária, o rendimento médio mensal da mulher era de R\$ 2.199 e o do homem, R\$ 2.935; já na faixa de 25 a 29 anos, os valores eram de R\$1.604 e R\$ 1.846, respectivamente, para mulheres e para homens.

A despeito dos avanços significativos na igualdade de gênero, os homens ainda ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada pelo IBGE.

Outro fator igualmente importante a ser considerado, diz respeito à percepção de salários menores por mulheres pretas. Conforme dados do Instituto, verificou-se

que a proporção de rendimento médio da mulher branca ocupada em relação ao de homem branco ocupado (76,2%) era menor que essa razão entre mulher e homem de cor preta ou parda (80,1%), em 2018.

Assim, mesmo que nossa Legislação Pátria institua a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, vê-se que essa desigualdade está ainda arraigada na sociedade contemporânea.

3.1.2 Feminização do trabalho

O crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho na sociedade atual é algo perceptível, contudo, há de se salientar que essa participação feminina não se dá igualmente em todos os setores produtivos. Ou seja, há uma maior concentração de mulheres em algumas categorias ocupacionais específicas.

Esse comportamento pode ser explicado pela diferenciação na designação de papéis sociais dado a homens e mulheres. Enquanto as mulheres são mais facilmente encontradas desenvolvendo serviços domésticos e/ou de ocupações elementares, os homens estão majoritariamente desenvolvendo trabalhos braçais e cargos de chefia.

Nas palavras de Eleutério (2017, p. 68):

A divisão sexual do trabalho é produto das construções sociais e advém das condições que homens e mulheres vivem, como no caso do trabalho, que possui um fundamento material e, conforme notou Antunes, os homens são construídos de forma diferente das mulheres, sendo que o setor do trabalho foi construído para recebe-lo.

Segundo dados do IBGE divulgados em 2018, em que se analisa a distribuição percentual da população ocupada por grupamentos ocupacionais de trabalho segundo o sexo, verifica-se uma participação perceptiva das mulheres como trabalhadoras de apoio administrativo (64,5%), como profissionais das ciências e intelectuais (63%), e como trabalhadoras dos serviços, vendedoras dos comércios e mercados (59%).

Quanto aos homens, são predominantemente observados como membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares (86,8%), operadores de instalações e

máquinas e montadores (86,2%) e trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (83,8%).

Ainda, conforme estudo do Instituto intitulado “Estatísticas de Gênero: Uma análise dos resultados do censo demográfico 2010”, verificou-se que nas áreas gerais de formação nas quais as mulheres estavam em maior proporção, quais sejam, educação, artes e humanidades, os rendimentos médios mensais foram os menores registrados.

Assim, essa divisão sócio-sexual do trabalho precariza ainda mais a condição feminina, propiciando a desigualdade salarial e aumentando a vulnerabilidade da mulher no mercado.

3.1.3. Dupla jornada de trabalho

Por muito tempo, as mulheres levaram uma vida exclusivamente dedicada ao cuidado doméstico. Hodiernamente, a realidade não encontra-se assim tão distante daquela de outrora. A diferença do contexto contemporâneo consiste em somar às horas trabalhadas em uma ocupação formal, as horas dedicadas ao cuidado da casa, da família e dos animais de estimação.

Isso efetivamente se dá porque o trabalho doméstico nunca foi desassociado da figura feminina. Embora homens também necessitem dos cuidados domésticos como requisito essencial para satisfação de suas necessidades básicas, ironicamente, o trabalho do lar nunca deixou de ser uma obrigação relacionada à mulher.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, que analisa Outras Formas de Trabalho, da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua 2018, a taxa de realização de afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas era bem maior entre as mulheres, cerca de 93,0%, do que entre homens, que era de 80,4%. Além disso, as mulheres gastam 21,3 horas semanais realizando esse tipo de atividade, enquanto os homens gastam um total de 10,9 horas semanais.

Dessa estruturação social advém uma série de problemas para a saúde física, psíquica e mental das mulheres, que enfrentam a sobrecarga de trabalho sem expectativas de que essa jornada dupla seja efetivamente reconhecida como uma carga de trabalho autêntica.

Além disso, os homens, não sendo instruídos a realizarem nenhum tipo de trabalho doméstico, acabam se tornando cada vez mais dependentes das mulheres e incapazes de alcançarem autonomia no ambiente familiar.

Acerca do assunto, pontua Eleutério (2017, p. 73):

[...] sabe-se que muitas mulheres ainda exercem trabalhos exclusivamente domésticos e de cuidado com os filhos por imposição do marido e da sociedade, o que demonstra que ainda naturaliza-se a divisão binária entre os sexos, com a atribuição de papéis e normatização das relações.

Nessa vereda, a realidade das mulheres vem cada dia sendo mais negligenciada e ignorada. E por consequência, o mercado de trabalho da mulher vem sofrendo com intensas precarizações.

3.1.4. Precarização do trabalho feminino

A despeito de toda a estrutura legal circunscrita ao mercado de trabalho da mulher, e todas as leis protecionistas que o rodeia, às mulheres são naturalizadas condições de trabalhos precárias e relações desiguais de emprego.

A esse respeito, assevera Calil (2007, p. 64):

O trabalho feminino sempre foi visto como secundário, ora por representar um posto que a jovem solteira ocuparia até se casar, ora por significar um ganho adicional ao ganho do marido, um complemento à renda familiar. A verdade, contudo, nem sempre é essa, e, ainda que fosse, o trabalho feminino não pode ser considerado como um apêndice do que seria a função principal da mulher na sociedade, a vida de esposa e mãe. Todavia, estes e outros fatores terminaram por condenar as mulheres a empregos que, além de mal remunerados, são precários, isto é, são empregos sem estabilidade, cuja nota marcante é, em regra, a informalidade.

Em regra, as mulheres são as últimas a serem contratadas e as primeiras a serem dispensadas. Ademais, ocupam menos espaço nos cargos executivos e de chefia.

Conforme pesquisa realizada pela instituição de ensino superior Insper em parceria com o grupo Talenses, intitulada “Panorama Mulher”, apenas 19% dos cargos de liderança nas empresas brasileiras são ocupados por mulheres.

Ainda, segundo a pesquisa, a chance de uma mulher assumir a presidência de uma empresa é 50% inferior a possibilidade de assumir como diretora, e 60% menor do que liderar como vice-presidente.

Além disso, elas estão mais suscetíveis a condicionarem-se ao mercado informal, a assumirem postos temporários, à submissão no trabalho e à terceirização ilegal. Fora isso, sofrem com o chamado “teto de vidro”, expressão designada para caracterizar a barreira cultural que impede que mulheres assumam o topo da pirâmide hierárquica.

Como bem pontua Calil (2007, p. 108):

Nota-se também, aqui no Brasil, tendência global de mulheres ocuparem mais vagas de trabalhos precários e informais do que os homens, o que lhes garante, além de rendimentos inferiores, uma pior qualidade do emprego ocupado. Tal tendência aparece diretamente na remuneração, como já ficou salientado, mas tem reflexos indiretos em vários outros campos, como saúde e previdência.

Outro dado divulgado pelo IBGE, através da Pnad Contínua 2019, mostrou que a taxa de desemprego entre as mulheres brasileiras foi de 14,5% no primeiro trimestre do ano, 39,4% superior à taxa de desocupação de 10,4% dos homens.

Nas palavras de Eleutério (2017, p. 73):

Essa desigualdade está ainda nítida na sociedade contemporânea, demonstrando que o homem sempre se manteve à frente da mulher, numa posição hierarquicamente superior, desde os idos dos séculos passados, sugerindo assim desigualdade de gênero e, porque não dizer, violência de gênero, pois naturalizar as relações e as formas como estas se desenvolvem garante à sociedade um *status* violento.

Nesse caminhar, percebe-se que ainda há, de fato, muito caminho a ser percorrido na busca pela efetivação da igualdade de gêneros.

3.1.5. Assédio sexual no ambiente de trabalho

Se em qualquer relação de trabalho normal, há, em regra, uma espécie de hierarquização entre o empregador e o empregado, em que este último deve vender a sua força de trabalho à aquele que detém o poder patronal, imagine estar em uma posição duplamente inferior, em que você ocupa a posição vulnerável da relação por estar na condição de empregado, e pela ideologia de inferiorização de gênero.

Esta é a realidade da mulher que trabalha, que infelizmente carrega consigo o fardo da dupla marginalização. Num contexto extremamente marcado pelo patriarcalismo, as mulheres além de se submeterem ao desgaste de uma estrutura empregatícia, sofrem com todo tipo de dominação masculina.

Essa sistemática, infelizmente, favorece a concepção de vários tipos de abuso contra as mulheres, primordialmente o abuso sexual. Lamentavelmente, o assédio sexual de mulheres é prática recorrente no ambiente de trabalho, uma vez que a violência sexual é grave problema social desde os idos e vindos dos séculos.

Acerca do assunto, pontua Eleutério (2017, p. 155):

No caso específico da relação mulher versus homem, geralmente as condutas discriminatórias são perpetradas por homens que tem interesse em satisfazer sua libido e, nas relações de trabalho, utilizam-se de seu cargo superiorizado para atingir o intento, constringendo gravemente a mulher, parte subordinada nesta relação.

Segundo análise realizada pelo Instituto de Pesquisa Datafolha, no ano de 2017, um total de 42% de brasileiras acima dos 16 anos afirmaram já terem sido vítimas de assédio sexual. Dessas, 15% relataram assédio no ambiente de trabalho, incluindo-se as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%).

Assim, mesmo que o ordenamento jurídico penal brasileiro tipifique o assédio sexual como crime, essa conduta revela ainda ser extremamente familiar na estrutura organizacional de trabalho.

Assinala Calil (2007, p. 74):

O assédio sexual é um dos muitos percalços que a mulher trabalhadora enfrenta em sua vida, tendo origem na cultura machista e discriminatória contra a mulher que, apesar de toda a legislação existente banindo-a, se recusa a evadir-se de nosso cotidiano.

Outrossim, enquanto a relação de posse de homens sob corpos femininos for naturalizada, esse tipo de comportamento continuará reverberando nas relações sociais, colocando a mulher numa situação de constante violência.

3.1.6. Assédio moral no trabalho

Outro tipo de assédio constantemente sofrido pelas mulheres no trabalho é o assédio moral. Ou seja, aquele conjunto de comportamentos, práticas, atos e conversas que expõem a mulher ao constrangimento.

Sobre o assunto, pontua Calil (2007, p. 78):

[...] há formas de assédio moral que um homem ou grupo de homens conseguem impor às mulheres cujo inverso não é verdadeiro. Por exemplo: piadinhas de caráter sexista na hora do café ou que circulam por *e-mail*, fotos pornográficas enviadas na *mailing list* da empresa, comentários sobre os dotes físicos de outras ou da própria funcionária. Todas estas atitudes, se repetidas com frequência e não coibidas, tornam o ambiente hostil para as mulheres que ali trabalham.

Esse tipo de violência, não tão ostensiva quanto a sexual, mas igualmente problemática, é constantemente ignorada. Isso porque são dificilmente denunciadas por quem quer que seja a vítima, e frequentemente tratadas com pequenez.

No entanto, só demonstram o quanto as mulheres ainda sofrem com todo tipo de segregação no ambiente de trabalho, desde aquela fala colocada em tom de brincadeira a àquela situação manifestamente discriminatória.

3.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Tomando como base todas essas situações díspares a que as mulheres são submetidas diariamente em seu percurso social, pode-se trazer à baila a problemática da discriminação de gênero nas relações de trabalho.

Nas palavras de Eleutério (2017, p. 152):

A discriminação é uma forma de violência, pois direciona-se à mulher no sentido de distingui-la, exclui-la, limitá-la a uma condição criada pela tradição e cultural, pela qual, é vista como ser inferiorizado pelo homem, em sentido amplo.

Nesse contexto, as mulheres são constantemente negligenciadas, desrespeitadas e marginalizadas, em decorrência de uma ideologia arraigada no seio da sociedade que afirma que estas são inferiores aos homens.

Essa sistemática cultural é responsável pela segregação das mulheres em todos os âmbitos sociais, sobretudo no ambiente profissional. Para se manterem ocupadas, enfrentam uma série de problemas estruturais.

Acerca do mercado de trabalho da mulher, pontua Calil (2007, p. 93):

A realidade para a mulher que trabalha é de discriminação. Quando tem um emprego, enfrenta preconceitos de colegas do sexo masculino, de seus superiores, algumas vezes de clientes, enfrenta mais dificuldade para alcançar postos de chefia, o chamado teto de vidro, e é mais comumente vítima de assédio sexual ou moral. Além destes percalços, seu trabalho é visto como mais descartável, isto é, em geral, as mulheres são desempregadas primeiro.

Todo esse contexto evidencia uma realidade fática muito destoante daquela preconizada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Isso porque, sob a ótica jurídica em seu aspecto formal, as mulheres estão plenamente amparadas por uma legislação especial de caráter protecionista e promocional.

Desde leis que asseguram à igualdade de tratamento, proibição de salários diferentes e proteção à maternidade e à gestante, à leis que trazem o expresse incentivo ao mercado de trabalho feminino.

Nesse sentido, o esforço jurídico brasileiro deveria ser plenamente capaz de assegurar às mulheres a igualdade de direitos e obrigações que lhes é garantida. Contudo, observa-se uma enorme divergência no que tange ao mundo fático e ao mundo formal.

No entendimento de Calil, pode-se falar que as mulheres já conquistaram um arcabouço jurídico que lhes garanta a igualdade formal, entretanto, o maior desafio está justamente em permitir, na prática, que essa igualdade seja efetivamente aplicada (CALIL, 2007, p. 18).

Nessa vereda, segundo Eleutério, é que se contextualiza a crise do pensamento jurídico, “pois o Direito é, muitas vezes, consubstanciado em imprecisões e respostas vagas e imprecisas” (ELEUTÉRIO, 2017, p. 39).

Indubitavelmente, mostra-se inexistente o diálogo entre os campos do conhecimento, propriamente no que diz respeito ao campo fático e ao campo jurídico. Há de se apontar a não efetividade da norma jurídica, e os prejuízos causados pelo reforço dessa conduta num Estado Democrático de Direito.

Esse caminhar, em que o campo jurídico segue disjunto ao campo fático, é incapaz de trazer a efetividade necessária a responder as demandas sociais, acarretando a manutenção da cultura patriarcal de violência contra a mulher.

Como afirma Eleutério, “tratar a mulher com desigualdade significa não reconhecê-la como sujeito de direitos” (ELEUTÉRIO, 2017, p. 103). E se mulheres não vêem seus direitos reconhecidos, significa dizer que o ordenamento jurídico é então falho, imperfeito e incorreto.

Por esse motivo, na visão de Eleutério, é que o direito comporta a construção de um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista (ELEUTÉRIO, 2017, p. 63).

Na visão da autora, os maiores desafios da atualidade estão em reconstruir aspectos culturais previamente moldados, ou até a invocação de uma nova cultura capaz de moldar uma nova ordem social democrática, invocando uma renovação de valores e adesão a novas sensibilidades (ELEUTÉRIO, 2017, p. 78).

Nas palavras dela (2017, p. 79):

A partir de uma política de alteridade e cuidado, reconhecer no/a outro/a sua semelhança, sua igualdade, mesmo que diante da diversidade, é a abertura para um novo paradigma relacional, que poderá (re)construir um novo Estado Democrático de Direito isento da cultura do machismo.

Ainda, na percepção de Eleutério, essa validação da transformação social se dará por meio da interdisciplinariedade entre os campos do conhecimento, primordialmente a filosofia e a sociologia, que “podem servir de amparo à busca da efetividade dos direitos, sobretudo os previstos na Constituição Federal, efetivando uma sociedade mais justa e equilibrada” (ELEUTÉRIO, 2017, p. 55).

De fato, admitir que condutas discriminatórias continuem ocorrendo nas relações sociais é inadmitir o Direito como propulsor da justiça social. Afinal, se uma das finalidades da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, o Direito está indo na contramão de sua própria essência basilar.

Pois, uma sociedade que não perpetua a igualdade como instrumento de efetivação de direitos e garantias fundamentais, é uma sociedade injusta e incongruente.

A esse respeito, assevera Calil (2007, p. 15):

Não há como se falar em direito sem falar em igualdade; isso seria como falar em direito sem falar em justiça. Nas poucas vezes na história em que sociedades tiveram seus direitos construídos sem respeito à igualdade, vivenciaram-se aberrações jurídicas em que pessoas podiam ser presas, expropriadas de seus bens, mortas, e tudo isto ocorrendo dentro da mais absoluta legalidade.

Usar o Direito como um justificador de um sistema opressor e perpetuador de violências, não é fazer senão o contrário do que é adequado, afinal, o objetivo inerente ao Direito seria justamente buscar a efetivação da Justiça, contribuindo para a construção de uma sociedade democrática e humanizada.

Se o Direito não é capaz de garantir uma igualdade de condições para todos aqueles que vivem sob sua jurisdição, então este, arrisque-se dizer, não serve de nada.

Expõe Eleutério (2017, p. 78):

Não me parece avançado o reconhecimento de direitos através das leis quando, na esfera social que transcende a norma, a prática da opressão e a deslegitimação dos direitos das mulheres, mesmo que legalmente reconhecidos, ainda ocorra. Não me parece ainda suficiente a aplicação da norma somente pela aplicação da norma, como se isto fosse uma resposta à sociedade, ou seja, o sistema que garante a punição do agressor, por exemplo, não é um sistema que garante a erradicação da violência contra a mulher. O sistema punitivista é mantenedor da violência, na medida em que não garante ao agressor uma (re) educação capaz de desconstruir a cultura do machismo, pelo contrário, o sistema instiga a manutenção do sexismo, da misoginia, do machismo e de todo tipo de opressão.

Basicamente, enquanto a cultura machista existir, enquanto a mentalidade social não mudar, enquanto a violência de gênero for naturalizada, o Direito continuará falhando como ciência reguladora das relações sociais.

E efetivamente, essas mudanças só ocorrerão quando esse mesmo sistema que oprime, seja o sistema garantidor da educação primária basilar. Essa mentalidade só começará a mudar quando nos for ensinado que ela é errada, que não cabe, que reproduz violência.

Da mesma forma, as mulheres devem ser compelidas a irem atrás dos seus direitos, a reivindicarem o que aquilo lhes deveria ser garantido. Um reforço disso, é que se não fosse pela interferência dos movimentos feministas estabelecidos na modernidade, a ascensão das mulheres talvez estivesse mais longe do que está agora.

Nas palavras de Eleutério (2017, p. 102):

A mulher inserida neste contexto moderno precisa de (auto) reconhecimento acima de tudo. Este é o desafio inicial, reconhecer-se a si e reconhecer a mulher enquanto sujeito de direitos iguais aos homens, cidadãos que, em conjunto, formam uma sociedade que almeja a paz e o equilíbrio das relações.

Ou seja, os movimentos feministas são extremamente importantes para desconstrução do sistema patriarcal, mormente por meio da reprodução de ideologia empoderadora e libertadora, e reafirmação de um sistema inclusivo.

Ainda nas palavras de Eleutério (2017, p. 165):

É possível afirmar que os feminismos servem para manter os direitos já angariados, impedir retrocessos e reivindicar novos direitos, sendo necessário o fortalecimento do movimento, na medida em que sua pluralidade, ao mesmo tempo em que abarca as diferenças, pode ocasionar enfraquecimento, em razão das tensões existentes. É necessário que as pessoas sejam esclarecidas para saberem o que é feminismo e qual sua importância na construção de uma sociedade.

Não fosse pelas lutas travadas pelas mulheres, talvez as vozes que gritam acerca da discriminação de gênero estariam até hoje silenciadas.

Além disso, o diálogo entre os diversos ramos do conhecimento assegura a integração de todas as áreas pertinentes, de forma a não deixar se concretizar a ameaça de retrocesso.

Assim, com o esforço necessário a performar uma nova sistemática de direitos que a sociedade efetivamente exige, fadados a sanar os problemas graves que a contemporaneidade enfrenta, o machismo poderá não ser mais uma realidade, e passar a ser apenas uma triste memória.

CONCLUSÃO

Em que pese o prestígio dado ao princípio da igualdade entre homens e mulheres na Constituição Federal de 1988, resta evidenciada que a desigualdade de gênero nas relações de trabalho na contemporaneidade ainda é algo recorrente.

Nessa vereda, tem-se configurada a ineficiência do saber jurídico, uma vez que este não encontra-se apto a solucionar as patologias sociais e a trazer respostas satisfatórias para as problemáticas trazidas no contexto fático moderno.

Uma vez que o Direito tem como finalidade primordial o alcance do equilíbrio social, e ainda, que este não pode caminhar disjunto com a sociedade, mostra-se extremamente problemática essa perspectiva de colisão com os interesses sociais.

Enquanto o ordenamento positivista não for capaz de efetivar os direitos e garantias fundamentais que são asseguradas aos cidadãos pelo Estado Democrático de Direito, o ideal de justiça estará falhando em sua finalidade basilar.

A falta de efetividade prática das regras constitucionais e a deslegitimação material acabam acarretando diversas fragilizações e violações de direitos nas relações sociais, perpetuando a violência de gênero, e trazendo consequências às mulheres e à sociedade como um todo.

Assim, o que se pode perceber é que o Direito, por si só, não é suficiente para trazer a efetividade necessária à norma jurídica, impondo-se trazer à tona o diálogo interdisciplinar com outros ramos do conhecimento, que podem contribuir para a concreção de uma efetiva igualdade de direitos e obrigações.

É necessária a perquirição de uma nova sistemática de direitos, através de uma política de alteridade, que consiste no reconhecimento do outro, reciprocamente, um novo paradigma relacional.

De fato, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres só será alcançada quando, em sua verdadeira razão de ser, incorporar-se por completo na

formação basilar e fundamental de uma sociedade fraterna, permitindo assim o real desenvolvimento social, e conseqüentemente, econômico, do país.

Nas palavras de Léa Calil, “igualdade rima com dignidade, e este país só dará seus passos em direção ao primeiro mundo quando aprender a conjugar os verbos que apliquem, efetivamente, esta rima”.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. Oração aos moços. 5ª Edição. Brasília: Caixa, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº. 423 de novembro de 1935. Promulga quatro Projectos de Convenção, aprovados pela Organização Internacional do Trabalho, da Liga das Nações, por ocasião da Conferencia de Washington, convocada pelo Governo dos Estados Unidos da America a 29 de outubro de 1919, pelo Brasil adoptados, a saber: Convenção relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto; Convenção relativa ao trabalho noctuno das mulheres; Convenção que fixa a idade minima de admissão das crianças nos trabalhos industriaes; Convenção relativa ao trabalho noctuno das crianças na industria. Poder Executivo, OIT, 12 nov. 1935. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/>. Acesso em: 18 mai. 2020.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. (Des) igualdade de gênero nas relações de trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. 1ª Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

FRACCARO, Glaucia. Os Direitos das Mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937). 1ª Edição. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2018.

INSPER; TALENSES GROUP. Panorama Mulher 2019. 3ª Edição. São Paulo, 2019.

INSTITUTO DATAFOLHA. Assédio sexual entre as mulheres. São Paulo, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais. Rio de Janeiro, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do senso demográfico 2010. Rio de Janeiro, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua 2019. Rio de Janeiro, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua Divulgação Especial Mulheres no Mercado de Trabalho. Rio de Janeiro, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua Outras Formas de Trabalho 2018. Rio de Janeiro, 2019.

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: 18 de maio de 2020.

NOGUEIRA, Octaciano. Constituições Brasileiras, v.1 (1824). 3ª Edição. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Brasil, 2016.

PERROT, Michelle. As mulheres ou os silêncios da história. Florianópolis: Edusc, 2005.

SÁ, Ana Paula Suitsu De. A questão da igualdade de gênero nas constituições brasileiras. Âmbito Jurídico, 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-questao-da-igualdade-de-genero-nas-constituicoes-brasileiras/>>. Acesso em: 21 de maio de 2020.