



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO , NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
DESAFIOS E TRAJETÓRIA HISTÓRICA**

ORIENTANDO – LETÍCIA FERREIRA URZEDO  
ORIENTADOR – PROF. GIL CESAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA-GO  
2022

LETÍCIA FERREIRA URZEDO

**CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
DESAFIOS E TRAJETÓRIA HISTÓRICA**

Artigo Científico (ou Monografia Jurídica)  
apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da  
Escola de Direito e Relações Internacionais,  
Curso de Direito, da Pontifícia Universidade  
Católica de Goiás (PUCGOIÁS).  
Prof. Orientador – Gil Cesar Costa de Paula

ATENÇÃO: O aluno orientando (autor do presente trabalho) declara que procedeu à sua revisão, para fins de detecção de plágio, assumindo, de forma exclusiva, a responsabilidade por eventual incorporação de textos de terceiros, sem a devida citação ou indicação de autoria.

GOIÂNIA-GO  
2022

LETÍCIA FERREIRA URZEDO

**CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO:  
DESAFIOS E TRAJETÓRIA HISTÓRICA**

Data da Defesa: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

\_\_\_\_\_  
Orientador-(a): Prof.-(a): Dr. Gil Cesar Costa de Paula      Nota

\_\_\_\_\_  
Examinador-(a) Convidado-(a): Prof. (a): ME Miriam Moema de Castro Roriz      Nota

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>5</b>
<b>1 CAPÍTULO I</b> .....	<b>6</b>
1.1    CONCEITO DE AMBIENTE DE TRABALHO .....	6
1.2    HISTÓRICO DA CONQUISTA TRABALHISTA FEMININA .....	8
1.3    CENÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO .....	10
<b>2    CAPÍTULO II</b> .....	<b>12</b>
2.1    DIFICULDADES NO RAMO LABORAL FEMININO .....	12
2.2    CONSEQUÊNCIAS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO .....	14
<b>3    CAPÍTULO III</b> .....	<b>16</b>
3.1    DA CONTRIBUIÇÃO DO ESTADO PARA A MANUTENÇÃO DA ORDEM .....	16
3.1.1    SUSTENTAÇÃO LEGAL TRABALHISTA .....	16
3.1.2    SUSTENTAÇÃO LEGAL PENAL .....	20
3.1.3    DO AMPARO A MATERINIDADE .....	23
3.1.4    DA VIDA SOCIAL .....	26
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>28</b>

# CENÁRIO DE INSERÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS E TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Letícia Ferreira Urzedo<sup>1</sup>

O objetivo do presente trabalho é fazer uma análise a respeito da situação da realidade feminina no ambiente trabalhista, tendo em vista toda carga histórica e obstáculos encontrados até hoje, tendo-se por pauta, as medidas protetivas impostas pelo Estado e as convenções cotidianas aplicadas pela própria sociedade. Utilizou-se de pesquisa bibliográfica para entender o percurso do histórico feminino no ambiente de trabalho, antes e depois de sua inserção no meio. Faz-se uso do método de pesquisa explicativa para registrar fatos, analisá-los, interpretá-los e identificar suas causas, visando descobrir os fatores que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Por fim, utilizou-se o método descritivo para observar, registrar e analisar o cenário atual no meio trabalhista, apontando obstáculos e meios pelos quais o Estado e Sociedade tendem a solucionar a lide enfrentada pelas mulheres.

**Palavras-chave:** Ambiente Trabalhista. Mulher. Histórico. Obstáculos. Direitos.

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito, cursando 9º período na Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

## INTRODUÇÃO

A conquista do pertencimento no cenário social, desde o início, sempre se fomentou em diversos obstáculos e preconceitos para as mulheres. De forma geral, até o séc. XIX, o destino de afazeres do social feminino, se voltava apenas para atividades domésticas e maternais, uma vez que não eram aceitas no ambiente de trabalho, por questões preconceituosas fundamentadas por opiniões e ordenamentos machistas e patriarcais.

A partir da Primeira Revolução Industrial, foram realizadas transformações sociais, econômicas e políticas sendo permitida a inserção da mulher no mercado trabalhista, pois seria necessário o auxílio para a completação de renda familiar, posto que, com o avanço tecnológico, a instabilidade na permanência de empregos, tornou-se maior (AMARAL, 2012). Entretanto, não usufruíam de direitos trabalhistas, exercendo funções em condições insalubres, expondo sua saúde em risco, além de salário inferior aos dos homens.

As primeiras regulamentações voltadas às atividades femininas no mercado de trabalho surgiram em 1842, na Inglaterra, a qual proibia o trabalho das mulheres em ambientes subterrâneos. Ao longo do decorrer dos anos, a globalização permitiu a inserção da mulher neste meio de maneira ampla, sendo marcada a conquista de um ordenamento o qual protegia sua presença no mercado de trabalho, vigente a partir da Constituição de 1988.

Entretanto, ainda se vê diversos obstáculos enfrentados pela mulher, uma vez que, ainda são analisadas desigualdades nas esferas econômicas, assim verificadas no alcance salarial das mulheres brasileiras em relação aos homens ao qual resulta-se, de acordo com os dados apontados em 2019 pelo Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), em apenas 77,7%, além de outras lides enfrentadas as quais ocasionam em violações não somente físicas, mas também psicológicas, como assédio, intimidação, múltiplas jornadas de trabalho, fatos estes agravados principalmente entre a relação empregador e empregado.

No Brasil, há de se ressaltar que a contratação de mulheres em relação aos homens é consideravelmente menor. De acordo com o IBGE (2012) o indicador de desemprego entre os homens resultou-se em 17% abaixo da média nacional, e entre as mulheres ele foi 21,8% maior, ou seja, 46,7% maior que o dos homens.

Assim sendo, foi-se necessária a tutela jurídica a qual surgiu com o intuito de preservar os direitos das mulheres acerca de sua permanência e convivência do ambiente de trabalho. Importante afirmar, que foi a partir das lutas dos movimentos feministas que as mulheres

iniciaram sua conquista de um ambiente ético e salubre no meio empresarial. Entretanto, ainda são verificadas as discriminações resultadas desta carga histórica.

## 1 CAPÍTULO I

### 1.1 CONCEITO DE AMBIENTE DE TRABALHO

De modo geral, o termo ambiente, deriva do latim *ambiens/ambientis*, o qual se encontra no sentido de envolver algo. Portanto, o conceito de ambiente se voltaria ao conjunto de características, circunstâncias e condições que envolvem um objeto ou localidade de ocorrência de alguma ação.

Abbagnano (2013), determina que o conceito de ambiente se referiria a um complexo de relações naturais de um ser vivo, influenciando seus comportamentos aos quais intervém no seu modo de viver. Sendo assim, é acolhida a ideia de definição do termo acima, analisando todos os componentes e relações a ele atribuídos.

A partir deste ponto, considera-se o raciocínio de Cassavan e Garcia (2012) que dispõe sobre o conceito deste tema:

Um meio ambiente é, nesse sentido, algo que envolve ou cerca um indivíduo em particular, “é a penumbra das condições externas que para ele são relevantes em face das interações efetivas que mantêm com aqueles aspectos do mundo exterior” (Lewontin, 2002, p. 54), ou seja, varia de acordo com o que é relevante para uma espécie ou organismo. (CASSAVAN, GARCIA, 2012, p. 7).

Vide o pensamento, há de se contextualizar o ambiente de trabalho. De acordo com o dicionário Oxford Languages and Google (s/d), o significado do termo “trabalho” é definido como “conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir o fim; atividade profissional regular, remunerada ou assalariada”.

Assim sendo, o ambiente laboral se caracteriza como o meio ao qual essas atividades seriam realizadas, Fiorillo (2020) define este meio como:

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). (FIORILLO, 2020, p. 45)

Em seu conteúdo, a Constituição Federal de 1988, não define onde começa ou termina o espaço laborativo, indicando apenas, sua tutela para que este seja protegido e conservado visando a construção de um ambiente saudável e ético, fato este, exposto no art. 225 de seu ordenamento: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso

comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

Entretanto, o artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81, a qual dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, caracteriza ambiente como “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Para Raimundo Simão de Melo (2013), o ambiente de trabalho vai além da sua localidade de produção, mas também os meios pelos quais o fazem, ressaltando ainda, que a atividade pode ou não apresentar remuneração.

Nesta perspectiva, para Ney Maranhão (2016), o ambiente de trabalho possuiria três pilares: (1) o ambiente; (2) a técnica; (3) o homem, o quais seriam associados como os fatores de produção (a terra, o capital e o trabalho). Entretanto, o pronto crucial para a definição de trabalho, seria caracterizado pelo próprio indivíduo. Descrito por Raimundo Simão de Melo (2013), teremos que:

Por outro lado, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente do trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ou ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca. (MELO, 2015, p. 29).

Portanto, o ambiente de trabalho é considerado não apenas o local onde ocorre o exercício das atividades trabalhistas, mas também, seria necessário considerar todos os processos utilizados para a realização destas atividades.

Assim sendo, ao considerar a necessidade de medidas protetivas ao meio trabalhista, o Direito do Trabalho surgiu, conciliando-se ao Direito Ambiental, a partir de diferentes perspectivas, onde o objeto a ser protegido estaria dentro da relação laboral.

Segundo Leila Maria de Souza Jardim (2015):

O Direito do Trabalho visa proteger as relações jurídicas no âmbito da relação contratual no que tange ao empregado e empregador, enquanto que, o direito Ambiental busca resguardar a proteção do ser humano trabalhador em desfavor de qualquer meio de degradação e poluição desregrada do meio ambiente onde exerce suas atividades rotineiramente. (JARDIM, 2015, s/p.)



Ressaltando a necessidade da manutenção do bem-estar do trabalhador ao realizar suas atividades empregatícias, torna-se necessária a proteção do Estado para a realização destas, sendo considerado este, um direito fundamental, assim disposto no art. 200, inciso VIII, da CF/88, que atribui competência ao sistema único de saúde: “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

## 1.2 HISTÓRICO DA CONQUISTA TRABALHISTA FEMININA

O percurso realizado para a conquista no espaço laborativo das mulheres, iniciou-se de maneira intensa a partir da Revolução Industrial, fundada no séc. XVIII. Entretanto, há de ressaltar que, a jornada de trabalho do social feminino já se evidenciava a partir de suas atividades domésticas, no campo ou até mesmo no meio comercial, porém, foram desconsideradas nas esferas econômicas e sociais.

No período colonial e imperial, é possível notar a presença das mulheres nas atividades domésticas e comerciais (como venda de produtos e afazeres na agricultura). Entretanto, era vista como objeto de posse pela sociedade extremamente machista e conservadora, não sendo dotada de direitos políticos e os cargos de destaques sempre eram ocupados por homens. Sônia Bossa (1998) expõe que:

Em tempos antigos, a mulher era escravizada pelo marido, permanecendo na mais perfeita ignorância. Era considerada como um ser marginalizado, a quem se devia deixar no desconhecimento e na servidão. Reclusas a uma vida doméstica, vivia com a única finalidade de procriar e cuidar dos filhos, contribuindo nos afazeres domésticos, muitas vezes além das suas forças. Era considerada como um campo fértil destinado a receber a semente masculina e fazê-la frutificar. Aos homens devia total obediência e respeito nas formas primitivas da sociedade conjugal, até as mais abrandadas formas de contrato matrimonial, onde prevaleciam os interesses materiais da união em detrimento de possíveis aspirações pessoais. (BOSSIA,1998. p. 1.)

Após a Primeira Guerra Mundial, a presença feminina nas indústrias tornou-se evidente, vide que, foi-se necessária sua atuação para complementação de renda familiar. A Revolução Industrial as fez assumir papéis que substituiriam funcionários demitidos, as contratando com salários mais baixos. A partir da Segunda Guerra Mundial, as mulheres assumiram papéis os quais eram ocupados por homens, por vez de que estes se encontravam servindo nas guerras, tendo como efeito a inserção da mulher no ramo trabalhista.

Em sua maioria, sendo pioneira da contratação das mulheres, a indústria têxtil, visando uma distribuição salarial menor, admitiu o trabalho feminino, representando cerca de 51% do total de operários, Perrot (2005). Assim sendo, estas possuíam renda salarial extremamente menor quando comparada aos homens. Destarte, nesse período não existiam lei protecionistas

a quais se mantinham em torno do bem-estar da mulher, não sendo analisadas questões como licença a maternidade ou jornada de trabalho, expondo-as em extremo risco mediante o pagamento de salários ínfimos.

As primeiras regulamentações voltadas às atividades femininas no mercado de trabalho surgiram em 1842, na Inglaterra, que proibia o trabalho das mulheres em ambientes subterrâneos. No ano de 1844, se ocorreu a diminuição da jornada de trabalho para 10 horas e meia além de leis de proteção do Trabalho Feminino em 1948, na Alemanha. Importante afirmar que, algumas conquistas trabalhistas não abrangiam o trabalhador em si, mas apenas a parte feminina do meio trabalhista, como a proibição de horas extras no horário noturno para as mulheres.

[...] essa falsa ideia de benignidade do paradigma caía por terra quando se levava em consideração que homens sempre foram explorados no trabalho e nenhuma lei que pudesse favorecê-los foi instalada, isso porque a medida tomada em relação à mulher nada mais era do que um ordenamento jurídico trabalhista. Sendo assim, os estabelecimentos das normas de proteção ao trabalho da mulher visavam não favorecê-la, mas reavivar a estrutura da família patriarcal. (ROCHA; SANTOS; SILVA; *et al.* 2013. p. 80)

Salienta-se ainda, a reivindicação da diminuição da jornada de trabalho assim realizada pelas mulheres no ano de 1911, este marco culminou na morte de cerca de 125 mulheres as quais teriam sido carbonizadas e asfixiadas após a ação policial de trancá-las dentro da Fábrica *Cotton*, em Nova York, e atear fogo na fábrica. Nesta época, “[...] os trabalhadores eram trancados nas fábricas e os relógios eram cobertos, para não terem noção de quanto tempo haviam trabalhado” (MOELLI, 2017, s/p). Este episódio, conhecido como o maior crime já ocorrido contra a classe operária, teria ocorrido devido as manifestações iniciadas em 1857, as quais tinham como objetivo a redução da jornada de trabalho de 16 horas para 10 horas.

No ano de 1919, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi criada, esta revisava sobre os direitos de proteção a mulher, impondo a universalização dos direitos trabalhistas, marco este que revolucionou a visão protetiva do trabalhador. De acordo com a Alice Monteiro Barros (2009) a OIT auxiliou e maneira ampla o cenário de auxílio a mulher, seja em sua jornada de trabalho até em questões mais aprofundadas como o estado gravídico-puerperal:

[...] no domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se à mulher no ciclo gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõe restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regimes de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de atribuir às mulheres igualdade de

remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT). Contraditoriamente, esse novo perfil coexiste com as normas de tutela à mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere do Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171, de 1990, do mesmo organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres àquelas que estiverem no ciclo gravídico-puerperal. (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo, LTr, 2009)

Outrossim, o Tratado de Versalhes, em 1919, em seu artigo 427, é reafirmada a necessidade da universalização dos direitos trabalhistas, proclamando os princípios fundamentais da relação empregatícia, humanizando esta interação, ou seja, passa desconsiderá-la apenas como mercadoria ou comercial. Destarte, o Tratado ornamentava sobre as jornadas de trabalho de 08 (oito) horas diárias, descanso semanal, inspeção do trabalho, salário-mínimo e, ainda, dispensa tratamento especial à mulher e ao menor além de dispor sobre direito sindical (LUZ, s/d).

### 1.3 CENÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO

A primeira lei trabalhista brasileira, a qual deu origem a matéria de Direito do Trabalho, surgiu em 1903, a qual dispõe sobre a Lei dos Sindicatos Rurais. Em 1932, surgiu o primeiro Decreto (21.417-A) o qual ornamentou sobre a mulher no ambiente de trabalho, este proibia o exercício de atividades pelas mulheres nos ambientes comerciais e industriais a partir das 22 horas até as 05 horas.

Em 1934, a Constituição Federal realizou avanço social ao ministrar matérias as quais auxiliavam na saúde do meio trabalhista, principalmente quanto à seção das mulheres, tais como “[...] jornada diária de oito horas, equiparamento de salários, descanso semanal, férias remuneradas, salário maternidade, licença maternidade, proibição de mulheres em trabalhos insalubres, assistência médica e sanitária as gestantes.” (ROCHA; SANTOS; SILVA; *et al.* 2013).

A Constituição de 1973 permitiu o acesso das mulheres na política lhes atribuindo o direito de voto, ademais, se manteve constante em relação as decisões anteriores que protegem a mulher. Entretanto, no mesmo ordenamento, declarou redução de salário às mulheres, levando em consideração o estado gravídico destas, ocorrendo uma diminuição de valor de dez por cento a menos que os homens, decisão esta divulgada pelo decreto nº 2.548.

No Brasil, o direito de greve constitui-se em 1947, a partir de 1964 outras reformas trabalhistas concretizaram e modificaram os direitos da relação laboral, como a redução do

prazo de aposentadoria das mulheres, declarado em 1967, o qual foi reduzido de 35 para 30 anos.

Até este momento, os ordenamentos realizaram tentativas protetivas às mulheres, entretanto, não lhes fornecia garantias as quais as manteriam no espaço laboral. Em virtude, “[...] a própria legislação que surgiu para proteger, passou a ser a grande causadora de preconceitos e discriminações que foram vividos pela mulher, notadamente porque os empregadores passaram a preferir o trabalho do homem, porque não existia uma lei protecionista lhe salvaguardando.” (BRITTO, 2020, s/p).

O maior avanço social adveio com a Constituição de 1988, a qual protege de maneira expansiva não só a trabalhadora, mas também, em geral, o indivíduo das relações trabalhistas. Importante ressaltar que foi a partir deste dispositivo que foi atribuída a licença a maternidade e garantia de estabilidade à mulher no meio trabalhista, retratado ponto no artigo 392 e seguintes da Consolidação das Lei de Trabalho (CLT).

A Constituição de 1988 adaptou novas regras jurídicas entre elas a proibição de discriminação em relação a sexo ( art. 3º, IV; art. 5º, I) direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher). Obeve-se, ainda, o abandono do princípio de “proteção da mulher”, perante revogação e exoneração de normas falsamente protetivas e desleais (Lei nº 7855/89 e nº 10244/01); reorganização das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhista e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, redigidas e regulamentadas por leis subsequentes); instituição de normas de combate à discriminação e meios que atribuíam igualdade entre os sexos (Lei 9029/95 e 9799/99). (ROCHA; SANTOS; SILVA; *et al.* 2013. p. 81)

Todavia, mesmo a partir das tutelas voltadas a proteção da mulher no ambiente de trabalho, ainda é possível verificar abusos aos quais prejudicariam a convivência e evolução destas em sua carreira profissional.

De acordo com o IBGE, na publicação realizada em 2018, as mulheres apresentariam 73% a mais que os homens de dedicação aos cuidados e afazeres domésticos, assim, ainda é verificada que a destinação social para a mulher se relaciona apenas com o ambiente familiar, não vinculando ao homem as realizações domésticas e sim apenas empresariais. Outrossim, o IBGE (2012) a partir do indicador de desemprego divulgou que entre os homens resultou-se em 17% abaixo da média nacional, e entre as mulheres ele foi 21,8% maior, ou seja, 46,7% maior que o dos homens.

Ademais é possível verificar que em relação as mulheres negras esse cenário se encontra em situação mais alarmante. O estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), indica que 21% das mulheres negras são empregadas domésticas, divergindo com a

parcela de 12,5% de mulheres brancas no ramo, além de que, apenas 30% daquelas possuem carteira assinada.

Importante citar ainda, que as dificuldades nos ambientes de trabalho para as mulheres se expandem além da discriminação salarial e funcional. O assédio demonstrou-se um peso para o cotidiano trabalhista feminino, uma vez que, a herança patriarcal posicionou o homem em estado superior ao da mulher, sendo sua submissão algo socialmente comum, assim, mesmo em posições de gerência, a mulher possui a sua posição questionada. Em casos de relação empregador e empregada, o cenário se agrava, circunstância em que, a subordinação proporciona ao empregador um poder maior sobre o empregado.

Dados fatos, os cenários sobre a discriminação da mulher em relação a maternidade ainda são constantes. Como visto anteriormente, o preconceito social já posiciona a mulher como capaz apenas em trabalhos domésticos, considerando-a como sexo frágil. A partir da visão que correlaciona a maternidade à contratação de mulheres no ramo trabalhista, é possível analisar a hostilidade de empregadores, os quais consideram a gravidez um peso, que tornaria a mulher menos produtiva, acarretando prejuízos na produção. Schifino (2015) considerou que “[...] a presença das mulheres no mercado de trabalho era mínima devido a fatores biológicos, por serem mais fracas fisicamente que os homens e pela questão da maternidade que a mantinha afastada do trabalho durante o período de sua licença.”

## **2 CAPÍTULO II**

### **2.1 DIFICULDADES NO RAMO LABORAL FEMININO**

Baseado nos tópicos anteriores, verificamos que os obstáculos sociais na trajetória trabalhista feminina, não se limitam apenas na relação laboral, e sim, também às matérias as quais dispõe sobre a própria dignidade humana.

A partir da análise histórica, pôde ser verificada a discriminação ressaltada contra as mulheres não só no meio trabalhista, mas também social em si. A atribuição ao sexo frágil, lhes garantiu salários mais baixos, múltiplas jornadas de trabalho, baixas oportunidades de crescimento profissional, destinação no exercício de afazeres exclusivamente domésticos, além de situações de assédio e outras violações.

Em situações de assédio moral o quadro se agrava. De acordo com Henrique Correa (2021):

[...] o assédio moral é a conduta reiterada no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, seja por meio de atos, palavras, gestos, que vise o enfraquecimento da vítima ou ao desequilíbrio emocional.

O assédio moral pode ser dividido em: 1) Assédio moral vertical: que é aquele que ocorre em relação a hierarquia. Pode ser descendente, da chefia em direção ao chefiado, ou ascendente, do chefiado em relação a chefia. 2) Assédio moral horizontal: verifica-se quando há tentativa de desequilíbrio emocional oriundo de colegas em relação aos outros colegas. 3) Assédio moral organizacional ou *straining*: ocorre quando todos os trabalhadores da empresa são vítimas de terror psicológico com ameaças de sofrer castigos caso metas de produção não sejam atingidas. (CORREA, 2021, p. 1134).

De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão (2020), cerca de 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho, sendo que 36% afirmam já ter sofrido algum tipo de abuso ou preconceito apenas por serem mulheres. Ademais, em comparação ao mesmo cenário na concepção masculina os dados depreciam, sendo o tipo de violência aproximadamente 59,53% menor quando sofridas por homens.

A partir da análise, é possível verificar a crescente de atos contra a dignidade moral e física à porção feminina trabalhista. Como se tornam o maior alvo de desrespeitos no meio laboral, estão sujeitas a se tornarem as maiores vítimas de violência e assédio. É notório que esta relação tóxica e imoral advém não só do trabalhador e empregador, mas também entre os próprios colaboradores do meio.

A subordinação advinda das vítimas se agrava quando a relação é entre o empregador e empregado, pois a submete ao medo da denúncia a qual resultaria em seu desligamento da empresa ou que suas acusações fossem desvirtuadas e desacreditadas pelo meio jurídico. De acordo com o levantamento de dados pelo Ministério Público (2012), foram computadas cerca de 165 denúncias de assédio sexual, obtendo uma crescente exorbitante em 2017, com 340 denúncias. Ademais, cita-se que a maioria das queixas são realizadas quando o quadro se encontra extremamente agravado, além de omissões à medida que as próprias empresas não possuem estrutura suficiente para assegurar a segurança das funcionárias.

Visualizando o cotidiano daquelas que optaram por uma rotina a qual também envolve afazeres maternos, é possível analisar a consequência da distribuição horária no diário da mulher. Além de obrigações trabalhistas, a contribuinte deve se organizar à medida do possível para conciliar a atenção também aos seus filhos, e manutenção de sua residência em modo geral, tarefa esta que, na teoria, deveria igualmente ser distribuída também ao homem, no caso, o pai das crianças. Entretanto de acordo com IBGE (2020), em 2019, “a população com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os

homens”. Assim sendo, a divisão de tarefas a qual se referem ao lazer doméstico, ainda são atribuídas de maioria maçante apenas às mulheres.

Com os obstáculos cotidianos, o esforço feminino se torna maior a fim de alcançar sua ascensão profissional. Ao realizar comparativo, de acordo com dado do IBGE (2019) as mulheres, ao combinarem afazeres domésticos e laborais, trabalhavam em média 54,4 horas semanais, destoante de 51,4 horas dos homens. Além disto, em uma pesquisa feita em 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 73,5% das mulheres, entre 15 a 17 anos, frequentavam escola no nível adequado a sua idade, contra apenas 63,2% dos homens, sendo apresentado um atraso escolar na parcela masculina em 36,8%.

Apesar de evidenciado que as mulheres trabalham três horas a mais, além de possuírem maior escolaridade, ainda ganham em média 76,5% do rendimento dos homens (IBGE, 2016). Como resultado, a ascensão dessas trabalhadoras, por via de baixa valorização, se torna cada vez mais difícil, assim demonstrado em cargos de gerência, os quais são ocupados por mulheres apenas 39,1% (IBGE, 2016).

## 2.2 CONSEQUÊNCIAS DA DUPLA JORNADA DE TRABALHO

Com o propósito de analisarmos a dupla jornada de trabalho e como ela se insere acentuadamente no cotidiano feminino, é primordial a descrição e entendimento inicial deste fenômeno.

Já verificado anteriormente, a dedicação familiar e com a casa, é em sua maioria, exercida pela mulher. A partir de sua inserção do meio laboral a situação não se modificou, na realidade, agregou-se sua jornada trabalhista com as atividades necessárias para a manutenção familiar. Assim sendo, a desigualdade no meio laboral expandiu-se para a vida dessas pormenorizadas, ocorrendo uma dupla discriminação tanto no meio doméstico quanto no meio privado. Explica Paulina Ely Zart (2019):

A divisão sexual do trabalho, que destina a mulher ao espaço privado e o homem ao espaço público parece ser inalterável. Embora as atividades domésticas sejam extremamente vitais para a sobrevivência e o bem-estar da família e dessa forma, essenciais para a reprodução da força de trabalho atual e futura e importante para o próprio sistema capitalista, elas são extremamente desvalorizadas (ZART, 2019, p. 6).

Levando em consideração este cenário, Paulina Ely Zart (2019), configurou-o como “dupla opressão de gênero”, pois mesmo sendo os afazeres domésticos irrenunciáveis para a

sobrevivência de ambos os sexos, o preconceito social ainda direciona essas obrigações apenas para as mulheres. Complementa Teresa Aracena Vicente:

(...) a organização do cotidiano doméstico é uma responsabilidade feminina nas casas das entrevistadas, a manutenção e organização do lar são tarefas naturalizadas como femininas, o marido seria uma figura geradora de mais trabalho e, mesmo quando eles contribuem, continuam sendo as mulheres as principais realizadoras (VICENTE, 2014, p. 51-75, apud MACHADO, 2018, p. 07).

De acordo com o IBGE (2020), em 2019, 92,1% dos afazeres domésticos eram realizados por mulheres, considerados superiores quando comparado a apenas 78,6% dos homens os quais exerciam estas funções. Ainda nesta mesma pesquisa, o exercício de funções no domicílio pelos homens apenas supera das mulheres quando são tratados de pequenos reparos no domicílio, sendo os parâmetros de 58,1% e 30,6%, respectivamente. Portanto, quando não tratamos de matérias a quais necessitam de “força bruta” e sim apenas às atividades ligadas a limpeza, alimentação, arrumação do lar e cuidados familiares, nos deparamos com essas funções apenas destinadas ao meio feminino.

Quando cumuladas dupla jornada e maternidade, observamos a diminuição das mulheres no meio laboral. De acordo como IBGE (2021), em estatísticas sociais, o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos com crianças de até três anos de idade em casa é de 54,6%, enquanto o das que vivem em domicílios sem crianças nessa faixa etária é de 67,2%. Ao compararmos com a proporção dos homens, é perceptível uma contradição inferior, onde o nível de ocupação daqueles que possuem crianças de até três anos em casa é de 89,2% e os que não possuem de 83,4%, acentuando ainda mais a divisão sexual quando nos referimos às atividades domésticas.

Por via disto, denominamos este fenômeno de jornada dupla, uma vez que, a mulher exerce seus ofícios no meio laboral, entretanto, ainda possui responsabilidades a quais lhe demandam mais dedicação e tempo ao ramo familiar. Como resultado, observa-se a dificuldade para a ascensão das mulheres no meio trabalhista, afinal “a mulher encontrará mais dificuldade para se dedicar a sua carreira ou a sua educação, diminuindo as chances de ocupar uma melhor posição no mercado de trabalho e, portanto, de aumentar a sua renda” (BETONI, s/d, s/p), ocasionando assim, a naturalização de sua destinação apenas para os meios domésticos construindo um muro de desigualdades entre esses gêneros.



### 3 CAPÍTULO III

#### 3.1 DA CONTRIBUIÇÃO DO ESTADO PARA A MANUTENÇÃO DA ORDEM

Como premissa, é obrigação do Estado contribuir para a manutenção da ordem social afim de serem respeitados e concretizados os direitos sociais dispostos no Art. 6º, da Constituição Federal de 1988. A atuação do Estado afim de manter a ordem está descrita no Art. 193, da CF/88: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Parágrafo único: o Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas.”

Dentre os direitos sociais dispostos no Art. 6º deste dispositivo, notamos o direito ao trabalho, à saúde, à segurança, ao lazer e proteção à maternidade, acentuando-se a responsabilidade do Estado de contribuir ao para o bem-estar de todos os indivíduos independentemente do sexo.

Ademais, o Art. 5º, inciso I, da CF/88, dispõe em sua matéria que “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;”.

##### 3.1.1 SUSTENTAÇÃO LEGAL TRABALHISTA

Via de regra, todos os dispositivos legais dispostos na CLT que regem os direitos dos homens no âmbito trabalhista, deverão obrigatoriamente ser aplicados também às mulheres. Em seu Art. 3º, a definição de empregado é atribuída a todo aquele que, em condição de pessoa física, prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante remuneração salarial. Em consonância, o Art. 372, dispõe que: “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.”

Quando abordada matéria sobre trabalho noturno, por exemplo, a regra mantém-se para todos, ou seja, adicional mínimo de 20% (vinte por cento) aos salários e duração de hora noturna

de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta segundos), assim descritos nos artigos 73 e 381, da CLT.

Os horários de descanso também serão genéricos, respeitando as diretrizes do Art. 67, CLT: “será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte” e do Art. 71, §3º, da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

(...)

3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, BRASIL, 1943)

Entretanto, no Art. 386, da CLT, é apresentada disposição em relação às mulheres quando haver trabalhos aos domingos, neste caso, existirá uma escala de revezamento quinzenal, favorecendo o descanso dominical.

Até o ano de 2017, o Art. 384, CLT, dispunha sobre a obrigação de concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos para a mulher antes da jornada extraordinária. Entretanto, a anuência deste dispositivo, ia contra os preceitos do Art. 5º, I e Art. 7º, XXX da Constituição Federal, os quais firmam a igualdade entre homens e mulheres. Portanto, por não apresentar função adequada, foi sancionada a Lei 13.467/2017 que, em seu Art. 5º, revogou o Art. 384, da CLT.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RÉ. LEI Nº 13.467/2017. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. APLICAÇÃO LIMITADA ÀS SITUAÇÕES CONSOLIDADAS EM DATA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA CONSTATADA . De início, é de salientar que a hipótese dos autos abrange situações consolidadas antes e durante a vigência da Lei nº 13.467/2017, uma vez que o contrato de trabalho perdurou de 2015 a 2019. Logo, a alteração advinda da novel legislação, que revogou o artigo 384 da CLT, terá incidência, apenas, a partir de 11/11/2017, sob pena de violação da garantia constitucional da irretroatividade da lei (artigo 5º, XXXVI), que assegura proteção ao direito adquirido. Incide o disposto no artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Assim, em respeito à estabilidade e segurança das relações jurídicas, a pretensão da reclamante, relacionada às prestações contratuais anteriores a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, deverá ser apreciada em face do entendimento vigente à época dos fatos. Nessa linha, nos termos da jurisprudência firmada por esta Corte uniformizadora, o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho foi

recepcionado pela Constituição da República. O descumprimento do intervalo previsto no referido artigo não importa mera penalidade administrativa, mas, sim, pagamento do tempo correspondente, nos moldes do artigo 71, § 4º, da CLT, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança da trabalhadora. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido.  
(TST - RRAg: 21186120175090006, Relator: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 25/08/2021, 7ª Turma)

Em princípio, a legislação pressupõe igualdade na maioria dos seus termos, todavia, assim exposto anteriormente, com o intuito de proteger as necessidades femininas, o ordenamento possui singularidades.

No entendimento legislativo e constitucional, o tratamento equalitário deve ser aplicado às mulheres, ou seja, ao acatarem a realidade feminina e seus obstáculos, foi-se necessária cautela quando criada as normativas as quais teriam por objetivo proteger a mulher enquanto esta exercia suas funções laborativas. O Capítulo III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre a duração, condições do trabalho e da discriminação da mulher, apresenta em seu texto legislativo a redação do Art. 373-A, incluído pela nº 9.799/99:

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;

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

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

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Art. 373-A da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, BRASIL, 1999)

Ao acolher os termos do Art. 373-A, a CLT abrangeu o alcance legislativo para a proteção da mulher no trabalho, uma vez que, permitiu resguardo em questões de carregamento de peso, proteção a maternidade, descanso semanal, não discriminação em sua contratação ou em seu próprio ambiente de trabalho, amamentação entre outros. Ademais, visando a não distinção em

relação a diferença salarial entre os gêneros, apresentou-se redação do Art. 377, CLT: “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.”

Tendo em vista a abominação à discriminação do indivíduo pela sua condição de gênero, considerou-se que qualquer prática a qual realize este ato terá se por definição como dano moral, pelo entendimento jurisprudencial, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), convencionou a prática de preconceito contra a mulher como violação das vertentes dispostas na Organização Internacional do Trabalho (OIT):

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER DA ONU E CONVENÇÃO 100 DA OIT. Prática conduta discriminatória, contrária ao ordenamento jurídico nacional e violadora da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da ONU e da Convenção nº 100 da OIT, o empregador que não admite a inclusão do cônjuge da trabalhadora mulher como beneficiário do plano de saúde dessa ao passo que o benefício é disponibilizado aos trabalhadores do sexo masculino, o que implica, ainda, em um padrão remuneratório geral superior a trabalho de igual valor em razão do sexo do trabalhador. Objetivamente caracterizada a discriminação em razão do sexo resta configurado o dano moral *in re ipsa*, passível de indenização. (TRT-1 - ROT: 01004919320195010002 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 08/12/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 16/12/2021)

A legislação também prevê as diretrizes as quais a empresa deve seguir com o intuito de conservar o espaço laborativo em favor da mulher, ou seja, fornecer a ela condições salubres de exercer sua atividade profissional além de disponibilizar oportunidades igualitárias, precisamente expresso nos artigos 389 a 390-A, da CLT.

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)  
(Art. 389 da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, BRASIL, 1999)

Nas disposições seguintes são apontadas questões como proibição ao empregador em contratar mulheres para realização de atividades exija força muscular acima de vinte quilos para trabalho contínuo ou vinte e cinco quilos para trabalho eventual (Art. 390, da CLT).

A disponibilidade de vagas de cursos de formação de mão de obra deverá abranger oportunidades para ambos os sexos, dado que, em empresas com mais de cem funcionários deve a empresa manter programas para o aperfeiçoamento de mão de obra (Art. 390-B e 390 C, da CLT respectivamente).

No que concerne a proteção a maternidade, a Consolidação das Leis Trabalhistas foi criada uma seção em seu ordenamento para proceder com os direitos das mulheres, iniciando-se no Art. 391 ao 400, deste dispositivo legal. Ressalva-se que no Art. 131, inciso II, da CLT, o legislador preocupou-se também sobre o tema da proteção a maternidade ao que diz respeito de que não será considerado falta no serviço a ausência do empregado “durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social”.

Caso desrespeitados quaisquer termos do Capítulo III da Consolidação as Leis Trabalhistas, responderá por multa as quais serão aplicadas pelas autoridades responsáveis pela fiscalização da segurança do trabalho da mulher, sendo executadas em grau máximo nos casos de fraude e reincidência (Art. 401, da CLT).

### 3.1.2 SUSTENTAÇÃO LEGAL PENAL

Previamente, foram apresentados os desafios cotidianos da mulher no se concerne ao seu ambiente de trabalho. Dentre eles, podemos citar aqueles que são tipificados como crimes na matéria penal brasileira, tais como, assédio moral e sexual e violência (seja ela física ou psicológica).

De acordo com pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), nos últimos cinco anos ocorreu um aumento de 63% em denúncias por parte das mulheres em casos de assédio sexual, sendo que, 442 dessas denúncias foram processadas pelo órgão. O Conselho Nacional do Ministério Público (2016) definiu assédio moral como:

O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada no tempo, no exercício de suas funções. Tais situações ofendem a dignidade ou a integridade psíquica dos trabalhadores. Por vezes, são pequenas agressões que, se tomadas isoladamente, podem ser consideradas pouco graves, mas, quando praticadas de maneira sistemática, tornam-se destrutivas. (CNMP, 2016, s/p)

O Código Penal Brasileiro, até 2021, apenas descrevia o crime de ameaça em seu Art. 147 como “ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave”. Entretanto, a partir da Lei nº 14.188/2021, foi expandido o determinante legal do crime de ameaça particularizando-o também, ao crime de violência psicológica, descrito assim no Art. 147-B, no mesmo ordenamento jurídico configurando como delito “causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação”, tendo como pena reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos e multa, caso houver emprego de violência a pena aumentará em dois terços. O Art. 7º, inciso II, da Lei 11.340/2006 define como violência psicológica:

(...) qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. (Art. 7º, da Lei 11.340 de 07 de ago. de 2006, BRASIL, 2006).

De acordo com os dados lançados pelo Tribunal Superior do Trabalho (2019), em 2019 o órgão recebeu cerca de 4.786 processos na Justiça do Trabalho, as quais tinham como base o crime de assédio sexual. No Código Penal, este delito se encontra descrito no Art. 216-A como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, pena de detenção de um a dois anos. A ocorrência deste crime gera não só efeitos penais, mas também trabalhistas, uma vez que, é de reponsabilidade do

empregador “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (Art. 157, I) e de responsabilidade civil pois no Art. 186, do Código Civil Brasileiro, se define que todo “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, conformemente, no Art. 927, da mesma Lei, definiu como responsabilidade de reparo quando houver dano a outrem devido realização de ato ilícito.

ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ATO DE SEUS PREPOSTOS. O empregador tem o dever de fiscalizar os atos de seus empregados e prepostos, sob pena de responder pela culpa in vigilando. Além disso, o empregador responde objetivamente pelos atos praticados por seus empregados ou prepostos, nos termos dos artigos 932, inciso III, e 933 do Código Civil.

(TRT-1 - RO: 01009238320165010078 RJ, Relator: MARCOS DE OLIVEIRA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 15/08/2017, Sexta Turma, Data de Publicação: 24/09/2017)

A Lei 9.029/9 descreveu em texto legal a condenação de pena de detenção de um a dois anos e multa, sob a prática discriminação de gênero para o efeito da relação de trabalho. No Art. 2º, foram caracterizadas as práticas discriminatórias e a definição dos sujeitos ativos deste delito:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

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

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

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

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

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

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

I - a pessoa física empregadora;

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

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Art. 2º, da Lei nº 9.029, de abr. de 1995, BRASIL, 1995).

Em 2018, o Ministério Público do Trabalho (MPT) lançou a cartilha “O ABC da Violência contra a Mulher no Trabalho”, afim conscientizar a população e contribuir contra a discriminação das mulheres no meio trabalhista. De acordo com o texto divulgado, a mulher estaria sujeita aos quatro tipos de violência já predefinidos no Art. 7º, da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), ou seja, psicológica, física, sexual, patrimonial e moral.

Ademais, o Código Penal, em seu Art. 129, configura violência física, como qualquer ato que “ofender a integridade corporal ou saúde de outrem”, tendo em vista pena de detenção de três meses a um ano, obtendo aumento de pena de reclusão de um a quatro anos, caso violência derivar de razões da condição do sexo feminino (Art.129, §13º, do CP).

### 3.1.3 DO AMPARO A MATERNIDADE

Visando a proteção de estabilização da mulher na condição trabalhista, quando apontado estado gravídico, não poderá o empregador rescindir o contrato de trabalho por esta justificativa, assim apontado no Art. 391, da CLT. Ainda nesta mesma norma, em seu parágrafo único, a legislação vai além, redigindo que não poderá ser motivo de rescisão ou restrição de contrato qualquer tipo de regulamento que diz respeito ao casamento ou gravidez da empregada. Concomitantemente, o artigo seguinte (Art. 391-A), expressa que, estando ou não em aviso prévio trabalhado ou indenizado, quando ocorrer a confirmação da gravidez, é garantido “à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”, a estabilidade proíbi a dispensa da gestante no período do início da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, salvo em situações de justa causa. Importante ressaltar que a matéria do Art. 391-A, da CLT, também se aplicará “ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção”.

A concessão de licença a maternidade configura-se inicialmente no Art. 392 e 392-A, da CLT, conferindo o período de 120 (cento e vinte) dias à gestante ou à empregada que adotar ou tiver sob guarda judicial para fins de adoção, sem prejuízo ao seu salário. Contudo nos termos de adoção, apenas atribuirá licença a um dos guardiões empregados (Art. 392-A, §5º, da CLT). Deverá o empregador pagar integralmente os valores salariais à empregada e quando em remuneração variável, deverá calcular média dos últimos 6 (seis) meses trabalhados, além de garantir a mesma função a qual exercia antes de lhe atribuída a licença (Art. 393). Caso ocorra morte da genitora, gozará o cônjuge ou companheiro do período integral da licença a maternidade, ou do tempo restante que teria direito a mãe, exceto em caso de abandono ou morte do filho, ressalva-se que em caso de adoção, incluindo o Art. 392-A, também será assegurado ao cônjuge os mesmos termos. (Art. 392-B e 392-C, da CLT respectivamente).

Levando em consideração a saúde da gestante ou lactante no meio laboral, o Art. 394-A do mesmo dispositivo, garante o direito de afastamento de atividade insalubre, sem o prejuízo de sua remuneração, esta já calculada com o adicional de insalubridade, independentemente do



grau. Nos termos do §2º e 3º, do mesmo dispositivo, deverá o a empresa pagar o adicional para efetiva compensação pela ocasião de recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço e caso não for possível o afastamento nos termos do *caput*, será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade durante todo o período de afastamento.

RECURSO ORDINÁRIO. AMBIENTE INSALUBRE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GESTANTE E LACTANTE. Por expressa dicção do artigo 394-A da CLT, a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. A recorrente, ao invocar fato obstativo do direito da autora - afastamento de atividade insalubre por motivo de gestação - atrai para si o ônus da prova, conforme prevê o artigo 373, II, do Código de Processo Civil/2015. Mantendo-se inerte na produção de prova de efetiva relocação, não há que se olvidar o direito da recorrida em perceber o adicional de insalubridade perseguido. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT-20 00019317520165200008, Relator: MARIA DAS GRACAS MONTEIRO MELO, Data de Publicação: 04/12/2017)

Nos termos do Art. 396, da CLT, será concedido repouso remunerado de duas semanas, sendo assegurado retorno em função anterior, nos casos de aborto não criminoso:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO. INTERRUÇÃO DA GESTAÇÃO. A tese recursal se assenta no direito à estabilidade provisória nos limites do art. 395 da CLT, o qual prevê repouso semanal remunerado de duas semanas em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico oficial. O Regional, entretanto, não analisou a controvérsia à luz do referido preceito consolidado, carecendo, a decisão, do delineamento fático necessário ao deslinde da controvérsia, de modo que o apelo, no aspecto, não ultrapassa o óbice das Súmulas 126 e 297, I e II, do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 200474820145040331, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/08/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2017)

No período de amamentação da criança, adotada ou não, até que complete 6 (seis) meses de idade, a mãe poderá usufruir, durante a jornada de trabalho, de dois de descansos especiais de meia hora cada um (Art. 396, da CLT), entretanto, poderá se prolongar o período de seis meses caso necessário para a saúde do filho ou quando acordado entre a mulher e o empregador (§1º e 2º respectivamente).

Respeitando as diretrizes do Art. 389, §1º e 2º, da CLT, a empresa com mais de 30 (trinta) mulheres de mais 16 (dezesesseis) anos deverá ter local apropriado para permitir que as empregas amamentem os seus filhos ou deixem em local de vigilância, essa exigência poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com

outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. Vale ressaltar que esses locais deverão apresentar, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (Art. 400, CLT).

Com a proteção trabalhista e os programas de incentivo a proteção da mulher em seu trabalho principalmente em sua fase gestante ou processo de adoção, buscou-se fornecer à empregada a segurança de estabilidade e apoio jurídico a ela em seu estado trabalhista. Tratado Constitucionalmente, o âmbito jurídico procura de forma cautelosa garantir a equidade da relação trabalho e emprega da mesma maneira a qual é atribuída aos homens:

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre ( CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente.  
(STF - ADI: 5938 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 29/05/2019, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 23/09/2019)

Porém, mesmo com medidas protetivas, atualmente as mulheres se encontram divididas entre percorrer a ascensão de uma carreira profissional ou da dedicação à família. A falta de amparo dentro dos domicílios e da própria relação empregatícia, ainda não se harmonizou integralmente para a realização conjunta destas atividades.

De acordo com o IBGE (2010), cerca de 14% das mulheres que já possuem 8 (oito) anos ou mais de estudo, não planejam engravidar, pois ocorreriam um conflito de interesses

em relação ao tempo disponível para realizar as duas funções, uma vez que, como já demonstrado anteriormente, atribui massivamente as atividades domésticas apenas a mulher e não ao homem. Complementa Beltrame e Donelli (2012):

Nesse sentido, as mulheres que optam por serem mães sofrem estigma social, sobrecarga e tendem a postergar o retorno ao trabalho. A maioria das pesquisas também leva em consideração o grau de satisfação das mulheres em relação ao que fazem, sendo esse uma das principais razões para a mulher retornar ao trabalho após o nascimento do filho. (BELTRAME; DONELLI. 2012).

### 3.1.4 DA VIDA SOCIAL

No que concerne a vida social das mulheres, exteriorizamos seu ambiente de trabalho e o relacionamos com sua vida cotidiana. Como já analisado anteriormente, o processo de conquista em seu meio social e laborativo apresentou em sua trajetória, diversos obstáculos aos quais, gradativamente, vem sendo derrubados. Entretanto, por via de uma carga histórica, ainda são observadas diversas dificuldades nessas conquistas.

O amparo pela Justiça Brasileira foi um marco para derrubar as barreiras sexistas existentes na realidade feminina. Entretanto ainda são analisados preconceitos acerca destas conquistas:

No processo de reprodução das desigualdades de gênero que continuam sendo observadas no mercado de trabalho e que são afetadas ainda pelas mudanças que vêm ocorrendo no padrão de incorporação pelo mercado de trabalho e ampliação do desemprego desde a década de 90, incidem diversos fatores. Abramo (2002) considera que muitos destes podem ser considerados estruturais, incluindo não só o trabalho, mas também todas as demais dimensões da vida social e da divisão sexual do trabalho, que definem como função básica da mulher o cuidado com o mundo privado e a esfera doméstica, mas atribui a essa esfera um valor social inferior ao mundo “público”, desconhecendo totalmente seu valor econômico. (COELHO, s/d, p.3).

A partir de lutas feministas, trabalhistas e criação de Instituições como Delegacias, Núcleos de Atendimento, Defensorias entre outros órgãos, o auxílio a realidade feminina seja em seu ambiente de trabalho ou em sua vida social tornou-se acessível.

O alcance ao direito de estudo, do acesso às faculdades, voto, liberdade matrimonial, ambiente trabalhista salubre, proteção doméstica, entre outros, são exemplos de uma luta constante e progressista na realidade brasileira.

## CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos e dados apresentados, é perceptível a evolução das mulheres no que se diz respeito a sua ocupação nos cargos trabalhistas. Tendo início em um momento patriarcal e desinteressado nos direitos laborais, torna-se impossível não afetar integralmente a realidade atual.

A manutenção de um ambiente saudável é de matéria Constitucional, seja ele no âmbito geral ou na esfera trabalhista. O amparo a mulher no que se refere à maternidade afeta suas atividades laborais e na progressão da constituição familiar. A aplicação do Direito do Trabalho acompanhadas de outras matérias jurídicas, contribuiu com a conquista não só preferencialmente do social feminino, mas também para um rol trabalhista em comum.

É fato que a sociedade brasileira ainda se encontra em aspecto de atrasado vide os dados expostos durante a pesquisa, entretanto, há de se visualizar a evolução da tutela para com as trabalhadoras durante os anos. Uma base histórica “doente” deve gradativamente se curar a partir da mudança de comportamentos e decisões no âmbito jurídico e da própria sociedade.

Por final, entende-se que a carga histórica ainda afeta a trajetória feminina atual, porém, em aspecto diferencial, atualmente essas indivíduos se dispõem de apoios jurídicos. O rompimento da tensão da busca por auxílio vem sendo derrubado gradativamente, fornecendo espaço para a população feminina ter respeito integral de seus direitos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cássia; CAVALCANTI, Glauce; BATISTA, Henrique Gomes. **Assédio no trabalho dificulta ascensão de mulheres nas empresas**. O Globo Economia. 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/assedio-no-trabalho-dificulta-ascensao-de-mulheres-nas-empresas-22285265>> Acesso em: 07 de fev. de 2022.

ALVARENGA, Darlan; SILVEIRA, Daniel. **Taxa de desemprego entre mulheres atinge recorde de 17,9%**. G1. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/taxa-de-desemprego-entre-mulheres-atinge-recorde-de-179percent.ghtml>> Acesso em: 15 de nov. de 2021.

AMARAL, Grazielle Alves. **DESAFIOS DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**. In: Revisa Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG. v. 2. n. 13. 2012.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>

BARROS, Alice Monteiro de. **A PROTEÇÃO À INTIMIDADE DO EMPREGADO**. São Paulo: LTR, 1997.

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schnider. **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis**. Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Aletheia no 38-39. Canoas. 2012. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000200017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017)> Acesso em: 22 de mar. de 2022.

BETONI, Camila. **Dupla Jornada de Trabalho**. InfoEscola. s/d. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/sociedade/dupla-jornada-de-trabalho/>> 22 de mar. de 2022.

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. 1998. São Paulo.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília, DF, Out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei 2.848 de 07 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2º Grau). Ação Direta de Inconstitucionalidade: 5938. Direitos Sociais. Reforma Trabalhista. Proteção Constitucional à Maternidade. Proteção do Mercado de Trabalho da Mulher. Direito à Segurança no Emprego. Direito à Vida e à Saúde da Criança. Garantia Contra a Exposição de Gestantes e Lactantes a Atividades Insalubres. Relator: Alexandre de Moraes. Julgamento: 29 de mai. de 2019. Publicação: 23 de set. de 2019. Disponível em: < <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768203190/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-5938-df>> Acesso: 18 de fev. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região, 7. Turma). Recurso Ordinário: 01004919320195010002. Dano Moral. Discriminação da Mulher. Violação da Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher da ONU e Convenção 100 da OIT. Relator: Carina Rodrigues Bicalho, Rio de Janeiro. Julgamento: 08 de dez. de 2021. Publicação: 16 de dez. de 2021. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1344766388/recurso-ordinario-trabalhista-rot-1004919320195010002-rj>> Acesso em: 18 de fev. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região, 6. Turma). Recurso Ordinário: 01009238320165010078. Assédio Sexual. Responsabilidade do Empregador por ato de seus Prepostos. Relator: Marcos de Oliveira Cavalcante, Rio de Janeiro. Julgamento: 15 de ago. de 2017. Publicação: 24 de set. de 2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1111781381/recurso-ordinario-ro-1009238320165010078-rj>> Acesso em: 25 de mar. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (20ª Região). Recurso Ordinário: 00019317520165200008. Ambiente Insalubre. Adicional de Insalubridade. Gestante e Lactante. Relator: Maria das Graças Monteiro Melo, 04 de dez. de 2017. Disponível em:

<<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/528413630/19317520165200008>> Acesso em: 18 de fev. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: 20047482014504033. Recurso de Revista interposto sob a égide Lei nº 13.015/14 – Estabilidade Provisória. Contrato de Trabalho Temporário. Interrupção da Gestação. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data do Julgamento: 09 de ago. de 2017. Publicação: DEJT 14 de ago. de 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/492533847/recurso-de-revista-rr-200474820145040331>> Acesso em: 18 de fev. de 2022.

BRITTO, Nyanne Vinnie Novais. **Trabalho da Mulher: Evolução Histórica e os Reflexos (ou Impactos) Trazidos Pela Lei 13.467/2017**. JusBrasil. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/84351/trabalho-da-mulher-evolucao-historica-e-os-reflexos-ou-impactos-trazidos-pela-lei-13-467-2017>> Acesso em: 05 de nov. de 2021.

COELHO, Virginia Paes. **Trabalho e maternidade no cotidiano de professoras no ensino superior**. UNISA – Universidade de Santo Amaro. s/l. s/d. Disponível em: <<https://www.cibs.cbciss.org/arquivos/TRABALHO%20E%20MATERNIDADE%20NO%20COTIDIANO%20DE%20PROFESSORAS%20DO%20ENSINO%20SUPERIOR.pdf>> Acesso em: 22 de mar. de 2022

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília. 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso: 20 de mar. de 2022.

**Constituição** (1988). **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

CORREA, Henrique. Curso de Direito do Trabalho – Salvador: Editora JusPodivm, 2021, p. 1134.

DINIZ, Maiana. **Os desafios da mulher brasileira**. Agência Brasil. s/d. Disponível em: <<http://memoria.ebc.com.br/mulherbrasileira>> Acesso em: 24 de mar. de 2022.

FIORILLO, Celso Antonoi Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 20 ed. São Paulo/ Saraiva. 2020.

**IBGE. Estatísticas de gênero: Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas.** Estatísticas Sociais. 2020. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>> Acesso em: 02 de jan. de 2022.

**IBGE. Estatísticas de gênero: Mulheres com crianças até três anos de idade em casa têm menor nível de ocupação.** Estatísticas Sociais. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30173-mulheres-com-criancas-ate-tres-anos-de-idade-em-casa-tem-menor-nivel-de-ocupacao>> Acesso em: 02 de jan. de 2022.

**IBGE. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho.** Estatísticas Sociais. 2018. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 27 de set. de 2021.

**IBGE. SIS 2010: Mulheres mais escolarizadas são mães mais tarde e têm menos filhos.** Censo 2010. 2010. Disponível em: < <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=1&idnoticia=1717&t=sis-2010-mulheres-mais-escolarizadas-sao-maes-tarde-tem-menos-filhos&view=noticia>> Acesso em: 23 de mar. de 2022.

Instituto Patrícia Galvão. **Pesquisa revela: 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho.** Agência Patrícia Galvão. 2018. Disponível em: <<https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/pesquisa-revela-76-das-mulheres-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>> Acesso em: 07 de fev. de 2022.

**IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA.** Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: **Ipea**, 2010

\_\_\_\_. LEI MARIA DA PENHA. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006.



\_\_. 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.

LUZ, Gabriel de Almeida Ribeiro. **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.** BrasilEscola. s/d. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm>> Acesso em: 29 de nov. de 2021.

MARANHÃO, Ney. **Meio Ambiente do Trabalho.** Descrição Jurídico Conceitual. R. Direitos, trabalho e política social, CUIABÁ, V. 2, n. 3, p. 80-117, Jul./dez. 2016

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. Disponível em: < <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/4738.pdf>> Acesso em: 03 de set. de 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho.** 2019.

MODELLI, Lais. **O Dia da Mulher é uma data política, que vem da luta de mulheres operárias e não da morte passiva.** Revista Azmina. 2017. Disponível em: <<https://azmina.com.br/reportagens/esqueca-o-incendio-na-fabrica-esta-e-a-verdadeira-historia-do-8-de-marco/>> Acesso em: < 15 de nov. de 2021.

MORAES, Leandro Bocchi de.; CALCINI, Ricardo. **Assédio moral contra as mulheres no meio ambiente de trabalho.** Conjur. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-ago-05/pratica-trabalhista-assedio-moral-mulheres-meio-ambiente-trabalho>> Acesso em: 07 de fev. de 2022.

NASCIMENTO, Joyce Camila; NASCIMENTO. Lorena Cristina Gonçalves do. **As dificuldades que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho em tempos de Covid-19.** Jusbrasil. 2020. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/86927/as-dificuldades-que-as-mulheres-enfrentam-no-mercado-de-trabalho-em-tempos-de-covid-19>> Acesso em: 07 de fev. de 2022.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história.** Bauru: EDUSC, 2005.

ROCHA, Anderson Caldas; SANTOS, Izabela Karolyne Barboza; SILVA, José Geivide de Jesus; *et al.* **A Evolução dos Direitos Trabalhista da Mulher ao longo dos tempos.** Cadernos de Graduação. Ciência Humanas. v. 1. n. 17. 2013. Aracaju.

SENADO FEDERAL. **Serviços Especializados de Atendimento à Mulher.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/omv/acoes-contra-violencia/servicos-especializados-de-atendimento-a-mulher>> Acesso em: 23 de mar. de 2022.

SCHIFINO, Bruna Sacarabelot Viegas. **A proteção ao trabalho da mulher.** Âmbito Jurídico. 2015. Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-139/a-protecao-ao-trabalho-da-mulher/#\\_ftn32](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-139/a-protecao-ao-trabalho-da-mulher/#_ftn32)> Acesso em: 04 de out. de 2021.

VICENTE, Teresa Aracena. **As mulheres e seus tempos: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde.** 2018. Tese (Doutorado), Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-02082018-103012/publico/TeresaAracenaVicente.pdf>> Acesso em: 19 de fev. de 2022.

ZART, Paulina Ely. **A dupla (ou múltipla) jornada de trabalho feminina e o Princípio da Igualdade: Reflexão sobre a submissão da mulher a divisão desigual do trabalho doméstico.** Orientador: Ms Gimena Sichonany Samuel. 45 fls. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Direito, Centro de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Vale do Taquari – UIVATES, Lajeado. 2019. Disponível em: <<https://regrasparatcc.com.br/formatacao/como-referenciar-um-tcc-em-outro-tcc/>> Acesso em: 20 de fev. de 2022.



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

O(A) estudante Leticia Ferreira Urzedo  
do Curso de Direito, matrícula 20172.0001.0137-3,  
telefone: (62) 9 8221-7641 e-mail leticiafe.uzedo@hotmail.com na qualidade de titular dos  
direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a  
Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de  
Curso intitulado Cenário de Inserção da Mulher no Ambiente  
de Trabalho: Desafios e Trajetória Histórica.  
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do  
documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto  
(PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SNS); Vídeo (MPEG, MWV, AVI,  
QT), outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de  
divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 22 de Fevereiro de 2022.

Assinatura do(s) autor(es): Leticia Ferreira Urzedo

Nome completo do autor: Leticia Ferreira Urzedo

Assinatura do professor- orientador: Alicia Paula

Nome completo do professor-orientador: ALICIA COSTA DE PAULA