

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

**PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO, DIREITO PROCESSUAL DO
TRABALHO E DIREITO PREVIDENCIÁRIO**

DO TRABALHO DA MULHER SOB O ASPECTO DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

Ana Letícia Roza Belo Silveira

Presidente Prudente/SP

2019

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

**PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO, DIREITO PROCESSUAL DO
TRABALHO E DIREITO PREVIDENCIÁRIO**

DO TRABALHO DA MULHER SOB O ASPECTO DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

Ana Letícia Roza Belo Silveira

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão da Pós Graduação em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, para obtenção do grau do título de especialista, sob orientação do Professor Edson Freitas de Oliveira.

Presidente Prudente/SP

2019

DO TRABALHO DA MULHER SOB O ASPECTO DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado como requisito parcial para
obtenção do Título de Especialista em
Direito do Trabalho e Direito
Previdenciário.

Edson Freitas de Oliveira
Orientador

Rafael Aragos
1º Examinador

Lucas Pires Maciel
2º Examinador

*O Direito não jaz na letra morta das leis:
vive na tradição judiciária, que as atrofia,
ou desenvolve.*

Rui Barbosa

À Ana Lúcia Roza Belo,
minha mãe, exemplo de força e trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus que nos deu o dom da vida e o alimento da alma de todos os dias, para nos fortalecer e nos conduzir pela jornada que nos propusemos a seguir.

Agradeço a meu pai, José Tadeu Belo, pelos bons exemplos de que a busca pelo conhecimento e qualificação, nunca será em vão, independentemente em que ciclo da vida estiver.

Direciono, ainda, minha imensa gratidão à minha mãe, Ana Lúcia, por estar sempre presente, com todo o apoio, amor e carinho necessários para abrandar os momentos difíceis e as adversidades que surgem no trajeto.

Dedico ainda, oportunamente, minha gratidão às brilhantes advogadas e companheiras de curso, que contribuíram imensamente para o crescimento do conhecimento adquirido e das experiências trocadas, queridas Dayane, Gisele e Adriana.

Especialmente, agradeço por toda a colaboração dispensada pelo professor assistente Rafael Aragos, que não mediu esforços em nos auxiliar durante todo o curso de pós-graduação e se dispôs, ainda, a compor a banca examinadora de apresentação do trabalho. Estendo, por conseguinte, meus agradecimentos ao Professor Lucas Pires Maciel, por aceitar o convite à composição da banca como examinador.

E, por fim, agradeço imensamente, a meu orientador, o professor Edson Freitas de Oliveira, que sempre se disponibilizou até mais que o necessário para que fosse realizado um bom trabalho. Deposito em sua pessoa, grande admiração e gratidão por toda generosidade desprendida por este brilhante profissional.

RESUMO

O presente estudo tem a finalidade de se discutir sobre a proteção dispensada ao trabalho feminino. Partindo de um entendimento evolutivo histórico, para a compreensão dos moldes aplicados e utilizados atualmente, considerando o ingresso do trabalho feminino na contribuição do desenvolvimento econômico social da sociedade, e para que possamos refletir a eventual necessidade de se dispensar maior proteção ao trabalho da mulher ou mesmo se a devida proteção legal aplicada se apresenta suficientemente capaz de proporcionar a proteção a que se espera. Bem como, possibilitar uma reflexão, sobre os impactos que a mão-de-obra feminina tem causado ao mercado de trabalho e à sociedade como um todo, além de se considerar outros aspectos sociais suscetíveis de sofrer impactos pelo excesso ou a falta da proteção, principalmente analisando tal questão após as mudanças lançadas pela Reforma Trabalhista ao Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher. Proteção. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The present study has the purpose of discussing the protection provided to female work. Based on a historical evolutionary understanding, in order to understand the applied and currently used patterns, considering the entry of women's work into the contribution of social economic development of society, and so that we may reflect the possible need to provide greater protection to women's work or even if due legal protection is sufficiently capable of providing the protection that is expected. As well as allowing a reflection on the impacts that female labor has had on the labor market and on society as a whole, in addition to considering other social aspects that may be affected by excess or lack of protection, mainly analyzing this question after the changes made by the Labor Reform to Labor Law.

Keywords: Women's Work. Protection. Labor Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PAPEL SOCIAL DA MULHER	11
2.1 Da Antiguidade ao Iluminismo	11
2.2 A Revolução Industrial e o Início da Emancipação Feminina.....	15
2.3 O Cenário Trabalhista Após a Grande Guerra	17
2.4 A Conquista dos Primeiros Direitos Através dos Movimentos Feministas	18
3 DA PROTEÇÃO LEGAL AO TRABALHO DA MULHER	20
3.1 O Direito ao Trabalho Como Direito Fundamental	21
3.2. Da Proteção à Maternidade.....	24
3.2.1 Do Direito à Amamentação	27
3.2.2 Do Fornecimento de Creches e Pré-Escolas	28
3.2.3 Do Direito ao Acompanhamento do Filho.....	29
3.3 Do Trabalho Insalubre	30
3.4 Da Remuneração	35
3.5 Princípios Protetivos do Trabalho Feminino e as Normas Internacionais	37
4 REFLEXO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ACESSO DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO	41
4.1 O Acesso da Mulher à Educação e Qualificação Profissional.....	42
4.3 A Violência Doméstica e Seus Impactos na Vida Profissional das Mulheres	44
5 DA EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO LEGAL	53
5.1 Da Discriminação da Mulher	53
5.2 Do Assédio Moral Praticado Contra a Mulher	55
5.3. Do Assédio Sexual	57
6 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca trazer uma reflexão a respeito do Direito do Trabalho voltado à proteção da Mulher, uma vez que, tal tema possui grande luta histórica pelas conquistas de tais direitos que abarcaram diversas gerações, através movimentos, conferências, congressos, decretos e leis por todo o mundo.

Conforme se verá a seguir, desde os primórdios a mulher era enxergada como sendo mais frágil, submissa, ao seu pai ou marido, devendo sempre voltar-se às prendas do lar, sem deter qualquer autonomia, ficando restrita a permissões para poder fazer o que quisesse.

No segundo capítulo, buscou-se retratar exatamente, o papel social da mulher ao longo dos tempos. Desde a antiguidade, passando ao período do Iluminismo, tecendo grandes considerações a respeito das modificações que atingiram o cenário trabalhista feminino em decorrência da Revolução Industrial, abarcando o início da emancipação feminina. Retratou-se, ainda, as consequências advindas do período pós-guerra para o mercado de trabalho, bem como o desencadeamento de tais fatos, para que fossem alcançados o reconhecimento dos direitos das mulheres.

Já no terceiro capítulo foi considerado analisar a proteção dispensada ao trabalho da mulher, com mecanismos legais. Tecendo uma base a partir do estudo do direito fundamental ao trabalho, passando a analisar a importância da proteção à maternidade, bem como da amamentação. Discorreu-se, por oportuno, a questão do fornecimento de creches e pré-escolas como ferramenta necessária, para o bom desenvolvimento profissional das mães, do mesmo modo, das crianças. Foi ainda, considerado, tecer entendimento sobre o direito aos pais acompanharem o filho ao médico, como medida de proteção à saúde e desenvolvimento da criança, sem prejuízo ao trabalho dos pais.

Não menos importante, discutiu-se sobre a problemática da insalubridade quanto ao trabalho da mulher, seja gestante ou não. Por conseguinte foi desenvolvido o tema quanto à remuneração, sob o aspecto do princípio da isonomia. Tendo sido, por fim, analisado as normas internacionais correlacionadas com a proteção do trabalho da mulher.

Já no quarto capítulo, fez-se necessário discorrer sobre as políticas públicas desenvolvidas para as mulheres, no sentido de lhes permitir um melhor acesso à educação e qualificação profissional, como meio de fortalecer sua autonomia econômica. Em sequência, passou-se a apurar o enfrentamento à questão da violência doméstica como meio de grande impacto no mercado de trabalho feminino, bem como a seus impactos na própria economia.

Em seguimento, no quinto e último capítulo, importante se fez a análise da efetividade das medidas de proteção legal ao trabalho da mulher, considerando aspectos como a ocorrência de discriminação, assédio moral e assédio sexual.

Desta forma, buscou-se através do presente estudo correlacionar as questões socioculturais, com a realidade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho. Por óbvio, as questões aqui apontadas, ainda representam uma pequena parcela da problemática diante do tema. Contudo, estabelece uma possível compreensão das necessidades que ainda circundam ao trabalho da mulher, lançando-se, ao mínimo, uma expectativa sobre os próximos desafios.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PAPEL SOCIAL DA MULHER

Veremos adiante que a luta da mulher pela conquista dos seus direitos não foi pequena. Diversos foram os momentos históricos que se transformaram em grandes marcos, por buscas de igualdade, erradicação da discriminação, pelo direito de trabalhar, de votar, dentre outros que aos poucos foram possibilitando o reconhecimento desses direitos em todo o mundo.

Ocorre que até os dias atuais as mulheres ainda se encontram lutando por reconhecimento de seus direitos, uma vez que ainda existe preconceito e discriminação em relação à mulher dentro do mercado de trabalho.

2.1 Da Antiguidade ao Iluminismo

Imprescindível tecermos um parâmetro de evolução do papel social da mulher ao longo da história, para que possamos desenvolver uma lógica comportamental do mercado de trabalho ante a dinâmica da sociedade com todas as alterações sofridas ao longo dos tempos.

Acompanhando as modificações dos costumes e principalmente a maneira com que foram construídos esses costumes. Observando a evolução social dos grupos e suas bases culturais de referência.

A figura mitológica da mulher, imagem interpretada e disseminada, principalmente pela religião, sempre foi encarada como algo necessário para a reprodução e perpetuação da descendência, apenas. Por se tratar de um “ser incompleto” em sua essência, dever-se-ia submeter-se ao homem. Seja ele seu pai, irmão, marido e até mesmo os filhos.

Em algumas culturas a importância da perpetuação da descendência é tamanha, que é possível que se autorize uma esposa que não tenha tido filhos com seu marido ainda, ter relações com um irmão ou outro parente deste, para que se possibilite a continuidade da família.

A preocupação era tal com uma descendência varonil, que o assunto era disciplinado deste modo: Aquele que não tem filho macho pode encarregar a sua filha de maneira seguinte, dizendo que o filho macho que ela puser no mundo, se tornará dele e cumprirá na sua honra a cerimônia fúnebre. A

inquietação dos hindus com a progenitora era tão grande que chegavam a admitir a união da esposa, convenientemente autorizada, com um irmão do marido ou outro parente¹.

Podemos observar a ocorrência desse conceito de ser secundário da mulher, desde os tempos mais antigos a que se tem notícia. No início do surgimento do Direito em si, a mulher sempre foi mencionada como objeto, similarmente à propriedade. Não havia vontade própria a ser atendida, menos ainda que se falar em direitos, sejam civis ou políticos: “art. 420º Uma mulher está sob a guarda de seu pai, durante a infância, sob a guarda de seu marido durante a juventude, sob a guarda de seus filhos em sua velhice; ela não deve jamais se conduzir à sua vontade”².

Evidenciando a importância da mulher apenas na reprodução e perpetuação da descendência. E como propriedade do homem para os afazeres considerados menos importantes.

Mais uma vez, em destaque à religião, a mulher era tida como figura demoníaca de perturbação ao masculino, associada diretamente à imagem de Eva, responsável por induzir Adão a cometer o pecado.

Por outro lado, a figura feminina ideal, também veio da religião. A Virgem Maria apresenta-se como o modelo a ser seguido pelas mulheres. Evidenciando a pureza, a vivência recatada e totalmente submissa à vontade do homem.

Seguindo esta ideia, na Idade Média, acreditava-se que a natureza demoníaca da mulher deveria ser reprimida. Ser uma seguidora do modelo da Virgem Maria, era a obrigação de todas as mulheres. Tudo era feito de modo a que se impedisse, a todo custo, que sua natureza inerente ao seu gênero, como descendente de Eva, viesse à tona.

Era função da Igreja “castrar” a sexualidade feminina, usando como contraponto a ideia do homem superior a qual cabia e o exercício da autoridade. Todas as mulheres carregavam o peso do pecado original e, desta forma, deveriam ser vigiadas de perto e por toda a vida. Tal pensamento, crença e “medo” acompanhou e, talvez ainda acompanhe a evolução e o desenvolvimento feminino.²

¹ ANDREUCCI, 2010, *apud*, Segundo o autor PINHEIRO, Ralph Lopes. **História resumida do direito**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Thex, 2001, p.54.

² SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da et al . **A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais**. Rev. SBPH, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151608582005000200006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 nov. 2018.

Essas ideologias somente alimentaram os conceitos já existentes de submissão e subjugamento da mulher. Ressaltando o papel histórico da religião, fundamental na construção da cultura de discriminação feminina perpetuados até os dias atuais.

É possível perceber, ainda, nos textos bíblicos do *Velho Testamento* que as mulheres sempre ocupavam cargos e funções coadjuvantes. Mesmo casadas com reis, jamais eram denominadas rainhas, não poderiam, jamais exercer qualquer papel de relevância social ou política.

Já na Grécia, podemos destacar as tão famosas “Mulheres de Atenas”. Esse termo se tornou praticamente um conceito de comportamento. Mulheres recatadas, submissas, dedicadas única e exclusivamente às prendas domésticas, que permaneciam a aguardar seus nobres homens retornar das guerras, para cuidar-lhes e servir, “sendo desprezadas aquelas que se dedicassem à outra função, como por exemplo, às atividades comerciais”³.

Segundo o entendimento grego, cidadão era aquele indivíduo capaz de expor suas ideias publicamente, através da oratória. Contudo, apenas aos meninos eram dirigidos tais ensinamentos, além de filosofia e política. A mulher não era reconhecida como cidadã, portanto, não tinha acesso a nenhuma instrução para desenvolver suas aptidões intelectuais.

No Império Romano o que podemos destacar além de todas as atribuições femininas aqui já mencionadas, a de estar sempre belas para seus maridos. A beleza era uma obrigação às mulheres romanas, não havia nenhuma relação com a autoestima, pelo contrário, a mulher deveria sempre estar bela para atender aos interesses dos homens que as subjugavam.

A própria arte dessa época evidencia esse conceito da relação do belo com o feminino. Essa cultuação ao corpo feminino demonstra, mais uma vez, a importância da função da mulher como instrumento de reprodução da espécie.

A famosa escultura da “Vênus de Milo” retrata bem essa admiração ao corpo feminino. A obra é a imagem de uma mulher, com o corpo praticamente todo descoberto, deixando à mostra os seios e o ventre.

Outra importante obra que retrata de forma semelhante a importância da mulher como mecanismo de reprodução é a “Vênus de Willendorf”. Trata-se de

³ BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**/ Sônia Bossa. – São Paulo : Editora Oliveira Mendes, 1998. p. 2.

uma figura pequena, e com grandes seios, barriga e vulva destacadas. Traços estes que ressaltam a figura do feminino destinado à reprodução da espécie.

Já na era Feudal, as mulheres cumulavam com os homens alguns dos ofícios exercidos. Tais como o exercício da medicina, do artesanato, da tecelagem, etc.. Entretanto, sob a justificativa da sua natureza ser supostamente incompleta, muito diferente à natureza masculina, eram remuneradas de forma muito inferior.

Em contraponto a esta justificativa, apesar de a aparência das mulheres indicar certa fragilidade, em sua biologia são mais resistentes que os homens. A capacidade natural de gerar e parir filhos proporciona à mulher características fisiológicas que tornam seu organismo, em geral, mais forte que o dos homens, com menor pré-disposições a certos tipos de doenças, e com maior capacidade de regeneração quando convalescente.

Sendo assim, a denominação do feminino como sendo o “sexo frágil”, decorre única e exclusivamente da herança cultural da sociedade, que sempre determinou à mulher um papel secundário em sua participação.

É importante destacar que, mesmo que pareça que ainda há muito a se fazer em busca da isonomia de direitos entre os gêneros, muitas conquistas já foram alcançadas, e à duras penas, por meio de muita luta, dia após dia.

A função da mulher desde os primórdios tempos girava em torno, basicamente, da procriação e perpetuação da espécie. Enquanto a figura do homem estava sempre direcionada ao desenvolvimento de tarefas as quais se requereria o desempenho de seus atributos físicos e intelectuais.

Em geral, o homem era responsável pela obtenção de comida para o grupo, bem como de sua proteção, além de tomar as decisões. Já à mulher cabia gerar filhos, cuidar da prole e executar tarefas que exigiam menor esforço físico.

No entanto, conforme ensina Sônia Bossa, em sua obra “Direito do Trabalho da Mulher no Contexto Social Brasileiro e Medidas Antidiscriminatórias” de 1998, Editora Oliveira Mendes, Pg. 3, o Estado não interferia nas relações jurídicas de trabalho, permitindo toda a sorte de exploração, de forma que as mulheres eram remuneradas ao livre arbítrio dos patrões, eram desprezadas e colocadas em postos inferiores, com menores salários.

Não sendo o bastante, as menos instruídas eram consideradas aptas somente em certos períodos de sua vida, ou seja, quando jovens e solteiras, exercendo apenas um tipo de atividade sem qualquer profissionalização.

As normas de proteção do trabalho da mulher surgiram com o objetivo de retirá-la de certas condições de trabalho. Essas medidas protetivas provocaram um barateamento na força de trabalho e deslocamento das mulheres para setores não regulamentados e em indústrias menos desenvolvidas.

2.2 A Revolução Industrial e o Início da Emancipação Feminina

Diante do cenário anteriormente exposto, importante destacar que a Revolução Industrial propiciou o ingresso da mão de obra feminina. Isto porque a introdução de máquinas acarretou novas formas de produção e uma grande concentração de mão-de-obra nas cidades e zonas industriais, constituída principalmente por mulheres e crianças.

Como dito, as péssimas condições de trabalho, com menores salários, embora utilizando o mesmo trabalho que o homem, deram causa ao movimento de uma legislação protetiva do trabalho com relação à mulher e a criança.

De acordo com as lições de Sônia Bossa⁴, as primeiras manifestações legislativas a respeito do trabalho da mulher surgiram na Inglaterra com o “*Coal Mining Act*”, de 1842, movimento que proibia as mulheres em ambientes subterrâneos.

Posteriormente, no “*Factory Act*” de 1844, onde se limitava o trabalho da mulher em uma jornada de doze horas, proibindo-se o trabalho noturno; No “*Factory and Workshop Act*”, de 1878, proibiu o trabalho da mulher em ofícios perigosos e insalubres.

Em 1874, a França proibiu o trabalho das mulheres em minas e pedreiras, e em 1892, limitou a sua jornada em 11 horas, generalizando-se a restrição ao trabalho noturno na indústria às mulheres menores de 21 anos.

Em 1890, através da Conferência de Berlim, foi criado um protocolo versando a respeito de medidas para regulamentar as condições de trabalho e, em especial, o trabalho das mulheres.

⁴ BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**/ Sônia Bossa. – São Paulo : Editora Oliveira Mendes, 1998. p. 5.

Em 1897, Em Zurich, foi celebrado o primeiro Congresso Internacional de Proteção Obreira e, concomitantemente, foi realizado um Congresso em Bruxelas dando origem a organizações internacionais, criando a Associação Internacional de Proteção aos trabalhadores, visando a universalização da norma trabalhadora.

No ano de 1906, em Berna, surgiu o primeiro projeto de Convenção Internacional do Trabalho, incluindo a proibição do trabalho feminino à noite na indústria, excluindo do seu campo de ação a força maior, o trabalho realizado em oficinas de família e serviços com matéria de alteração rápida.

Em 25 de janeiro de 1919 houve a Conferência da Paz, dando origem ao Tratado de Versalhes, em cuja parte XIII, criava-se a OIT, ficando assegurada a aplicação de leis e regulamentos para a proteção das trabalhadoras.

Todas as regulamentações apresentadas tomaram por base um critério protecionista genérico, seja quanto à duração da jornada de trabalho nas atividades insalubres e perigosas, quanto às relacionadas à proteção da maternidade, gravidez e prole.

Com relação à jornada de trabalho, tal regulamentação se justificou no início, em razão das diferenças físicas da mulher, bem como das múltiplas tarefas a que estava submetida.

A limitação para o exercício da atividade da mulher nas condições insalubres e perigosas foi implantada devido às agressões que o organismo feminino pode sofrer, ocasionando consequências prejudiciais posteriores.

As normas protetoras da maternidade visam garantir melhores condições de cuidar da gravidez, do parto e da primeira infância, dada a importância desses processos para a vida da mãe e da criança.

Diversos foram os movimentos e conferências realizadas em busca da proteção do trabalho, em especial no que tangem à força de trabalho feminina. Esses esforços objetivaram evitar os efeitos competitivos de países que poderiam produzir menores custos, devido à ausência de normas internas de proteção.

É preciso qualificar o trabalho de homens e mulheres em igualdade de condições, num aprimoramento e aperfeiçoamento maior. Quanto mais desenvolvido o país, maior o número de mulheres que trabalham fora. É premente a eliminação das condições desfavoráveis para a mulher trabalhadora.

2.3 O Cenário Trabalhista Após a Grande Guerra

Ainda sobre o aspecto histórico, importante destacar que a Primeira Guerra Mundial auxiliou consideravelmente as mulheres Americanas a conquistar mais direitos, o que fixou mais um ponto marcante na história pela luta dos direitos femininos.

Isto porque, no decorrer da Primeira Guerra Mundial, as mulheres americanas viajaram até a Europa para fornecer apoio humanitário, auxiliando os soldados, dando assistência aos civis e aos demais que estavam experimentando todo o sofrimento ocasionado pela guerra.

Ao retornarem ao seu país de origem, elas ingressaram no mercado de trabalho de uma nova forma: Estavam confeccionando peças de aeronaves e vagões ferroviários, inclusive operando guindastes e conduzindo bondes, atuando em substituição aos homens convocados para a guerra.

Quem só era vista como capaz de executar trabalhos artesanais, como professora ou enfermeira, passou a conduzir trens e ônibus, servindo de mão de obra, inclusive nas fábricas de armas e munições.

Contudo, ao findar a guerra, algumas delas passaram a ser demitidas arbitrariamente, uma vez que os soldados dispensados retornaram para recuperar seus empregos. Neste momento, foi inevitável uma mudança na sociedade.

Tanto é verdade que em 1941, já durante a Segunda Guerra Mundial, foi permitido o alistamento militar às mulheres, demonstrando a confiança do Governo que visualizou que também poderiam atuar, inclusive, em serviços mais complexos.

Muita coisa mudou, como por exemplo, no Reino Unido foram construídas creches de apoio para as mulheres que saíam de casa para trabalhar. Já na Rússia, nos combates aéreos, foi criado um grupo de aviadoras, algo inimaginável antes da Guerra.

No entanto, muito ainda faltava. As mulheres ainda não eram respeitadas profissionalmente de forma igualitária, pois com fim da guerra, se repetia o desprezo da mão de obra feminina, com o retorno dos sobreviventes aos seus postos de trabalho.

2.4 A Conquista dos Primeiros Direitos Através dos Movimentos Feministas

A Guerra sem sombra de dúvidas favoreceu a emancipação feminina, uma vez que colocou as mulheres no mundo público, em qualquer profissão, em qualquer trabalho, antes jamais imaginado.

Sendo assim, a Guerra colocou homens e mulheres em um cenário onde o homem deixou de ser o único Herói. Durante os anos de 1960 e 1970 os movimentos feministas ganharam voz mais evidente.

O movimento feminista pode ser dividido em três momentos históricos: As lutas por direitos democráticos, a exemplo do direito ao voto, divórcio, educação e trabalho, ocorridas nos séculos 18 e 19; posteriormente sucedeu-se a busca pela liberação sexual, no fim da década de 1960 e por fim a busca por igualdade no trabalho, que teve seu início no final dos anos 1970.

A luta pelo direito ao voto pelas mulheres foi uma das primeiras encaradas pelo feminismo. Este movimento surgiu em meio à industrialização do século 19, com seu início em 1897, através da fundação da União Nacional pelo Sufrágio Feminino, no Reino Unido.

O primeiro país a garantir o direito ao sufrágio feminino foi a Nova Zelândia, no ano de 1893. No intervalo de 1914 e 1939 as mulheres alcançaram o direito ao voto em mais 28 países, estando o Brasil incluso entre eles, o que ocorreu em 1920.

No entanto, em âmbito nacional, o sufrágio feminino apenas veio a ser aprovado em 1932 sendo efetivado em 1933. Contudo, em razão da ditadura do presidente Getúlio Vargas, durante os anos de 1937 a 1945, as mulheres só voltaram a votar em 1946.

Quanto à educação, durante muito tempo as mulheres foram impedidas de cursar o ensino superior. Logo, a luta pelo direito à educação ganhou força no século 19. Curial destacar que o ingresso das mulheres na universidade ocorreu pela primeira vez em 1839, nos Estados Unidos.

Na Europa, a evolução foi mais lenta e teve seu início em pequenas universidades, de forma que o efetivo acesso à educação aumentou tão somente após a Primeira Guerra Mundial.

Em nosso país, a primeira mulher a receber um diploma de ensino superior foi Rita Lobato Velho Lopes, a qual se formou em Medicina na Faculdade da Bahia em 1887.

De outro lado, no Brasil, a punição da violência contra a mulher é outra conquista que ganhou força com a edição e promulgação da Lei Maria da Penha, em 2006, a qual estabeleceu punições mais severas aos agressores.

As conquistas abarcadas pelos movimentos que buscam a igualdade de gênero, ainda perduram até os presentes dias. Contudo, ainda há uma enorme lacuna discriminatória, no tocante ao mercado de trabalho. Portanto, a luta por direitos iguais, ainda tem muito o que alcançar.

3 DA PROTEÇÃO LEGAL AO TRABALHO DA MULHER

Os primeiros escritos foram no sentido de proteger tanto a mulher quanto o menor dos ambientes imorais ou nocivos à integridade física destes, pois eram considerados à época como relativamente incapazes.

As novas condições tecnológicas permitiram condições de trabalho menos penosas e desenvolvidas com menor esforço físico, favorecendo os trabalhadores mais frágeis fisicamente, estimulando a inserção no mercado de trabalho da mulher e do menor.

Segundo as lições de Vólia Bomfim Cassar⁵, a mulher há muito tempo é considerada capaz, de forma a não mais depender de consentimento do pai ou do marido para trabalhar.

No entanto, há muito tempo a mulher é considerada capaz. A Lei nº 4121/62 (Estatuto da Mulher) já tinha revogado tacitamente o art. 446 da CLT, que hoje encontra-se expressamente revogado pela Lei nº 7.855/89.

Portanto, não há mais necessidade de consentimento do pai ou do marido para a mulher trabalhar. Não pode mais o marido requerer a extinção do contrato da esposa.

Em face da igualdade preconizada nos artigos 5º, I e 7º, XX da CF/88, Vólia Bomfim Cassar na obra supra mencionada, defende que não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória referente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial.

Explica a autora que por esse motivo, foi cancelada a súmula nº 108 do TST. Em face disto, aplicam-se à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto, etc.), pois neste caso não se estará discriminando e sim protegendo-a.

Todavia, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma trabalhista), revogou o art. 384 da CLT, encerrando a cizânia. Também há regra especial para o trabalho da mulher aos domingos, pois o art. 386 da CLT garante um domingo a cada quinzena.

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª edição, Editora Gen. 2017, p. 529.

3.1 O Direito ao Trabalho Como Direito Fundamental

Perceber que os valores mais caros à humanidade merecem ser organizados em um documento jurídico dotado de força normativa hierarquicamente superior às demais normas do ordenamento, bem como reconhecer a Constituição enquanto documento supremo do ordenamento jurídico, justifica a estrutura constitucional de proteção aos direitos fundamentais arquitetada nos moldes atuais.

Nathália Masson⁶, em sua obra, enuncia que:

A incontestável evolução do Direito Constitucional alcançou é fruto, em grande medida, da aceitação dos direitos fundamentais como cerne da proteção da dignidade da pessoa e da certeza de que inexistia outro documento mais adequado para consagrar os dispositivos assecuratórios dessas pretensões do que a Constituição.

No caso brasileiro, a preocupação do texto constitucional em dar a devida importância à matéria é nítida e pode ser percebida logo no preâmbulo – que demonstra o propósito de se instituir um “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança – bem como nas demais normas que apresentam os direitos fundamentais enquanto condições necessárias para a construção e o exercício de todos os demais direitos previstos no ordenamento jurídico.

A Imprescindibilidade da previsão constitucional de referidos direitos é a todo o momento propalada pela doutrina constitucionalista pátria, para quem, “sem os direitos fundamentais, o homem não vive, não convive, e, em alguns casos, não sobrevive.

Nathália Masson⁷, em sua obra retro citada, afirma que, em suma, os direitos fundamentais cumprem na nossa atual Constituição a função de direitos dos cidadãos, não só porque constituem – em um primeiro plano, denominado jurídico-objetivo – normas de competência negativa para os poderes públicos, impedindo essencialmente as ingerências destes na esfera jurídico-individual, mas também porque – num segundo momento, em plano jurídico-subjetivo – implicam o poder de exercitar positivamente certos direitos, bem como o de exigir omissões dos poderes públicos, evitando lesões agressivas por parte dos mesmos.

⁶ MASSON, Nathália. **Manual de Direito Constitucional**. Editora Juspodivm. 2013. p. 191.

⁷ MASSON, 2013, loc., cit,

Comprometida com a finalidade de garantir direitos mínimos à coletividade e assegurar uma melhoria das condições de existência para os indivíduos, a Constituição enumera, de maneira genérica em seu art. 6º os direitos sociais por excelência, quais sejam o direito à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, e, por fim, à assistência aos desamparados.

Segundo a autora, a origem histórica desses direitos pode ser encontrada na crise do Estado Liberal, provocada pelo avanço desmedido do capitalismo e pelo constante descaso para com os problemas sociais, que ocasionavam novas e ferozes reivindicações, nas quais se exigia do Estado um papel mais ativo na realização da justiça social.

À época, os trabalhadores – que com a industrialização foram forçados a se empregarem nas fábricas, em condições indignas e precaríssimas de trabalho – eram tratados pelas leis como iguais, como sujeitos em situação de equivalência para com os seus empregadores.

Como essa igualdade formal era inócua e tirânica, a classe operária passou a se organizar, sob o paradigma socialista, e a lutar por uma melhor e mais decente condição de vida, que seria oportunizada a partir da consagração de direitos de caráter social.

Foi neste contexto de graves embates sociais que surgiram irrefutáveis argumentos oportunos ao reconhecimento de direitos que buscassem aquietar os enérgicos e sólidos movimentos populares e, por consequência, ao menos minimizar as desigualdades que assolavam a sociedade.

Percebeu-se que de nada valia reconhecer a liberdade plena aos indivíduos ante a inexistência de garantias mínimas para o seu exercício, da mesma forma que não era suficiente afirmar a igualdade formal perante a lei, sendo indispensável assegurar a todos, na prática, um mínimo de dignidade e igualdade nas oportunidades.

Para Masson⁸, no direito pátrio, o texto constitucional que primeiro disciplinou os direitos sociais, inscrevendo-os num título referente à ordem econômica e social, foi o de 1934, notavelmente inspirado pela Constituição de

⁸ MASSON, Nathália. **Manual de Direito Constitucional**. Editora Juspodivm. 2013. p. 216.

Weimar, de 1919, responsável pela inauguração de um novo espírito, de caráter social, nas cartas constitucionais.

A Constituição da República de 1988 enunciou um extenso rol de direitos fundamentais relacionados à segunda dimensão, e trouxe um grande avanço: Inserindo-os no título II, superou a estéril e desnecessária discussão acerca da natureza dos direitos sociais.

Estes são direitos fundamentais, dotados de normatividade e força vinculante, que asseguram aos seus titulares a capacidade de pleitear, em face do estado, prestações positivas e concretas que assegurem as condições mínimas de subsistência e permitam aos indivíduos, ao menos, a aproximação da igualdade real.

No entanto, Nathália Masson observa que:

“O reconhecimento da igualdade formal, propiciada pela construção dos direitos fundamentais de primeira dimensão, mostrou-se insuficiente para garantir verdadeira equivalência de condições de conquista e fruição dos bens e serviços. Em verdade, propiciou falsa e opressiva noção de paridade que só servia aos detentores de riqueza, cada vez mais prósperos e distantes dos explorados que, apesar de possuidores das mesmas prerrogativas e liberdades públicas, estavam desprovidos das condições para usufruí-las”⁹.

Nesta perspectiva foram sendo arquitetados os direitos sociais, com o claro e inequívoco intuito de incrementar a qualidade de vida dos indivíduos, especialmente os hipossuficientes, assegurando-lhes o instrumental necessário para desfrutar das benesses que outrora estavam desprovidos das condições para usufruí-las.

Assim é que podemos concluir que a finalidade dos direitos sociais é de proteger os setores sociais economicamente débeis e estruturalmente frágeis, de modo a construir uma sociedade mais homogênea. São, portanto, direitos que envolvem poderes de exigir, por meio de prestações positivas do Estado.

Dentre as subdivisões dos direitos sociais encontramos os direitos sociais dos trabalhadores, estes insertos no art. 7º e incisos da Constituição Federal de 1988, quais sejam: Direito ao Trabalho e à garantia do emprego; seguro desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço, aviso prévio, salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro, adicional noturno, salário-família, horas extras, adicional de periculosidade e insalubridade, proteção do mercado de trabalho

⁹ MASSON, op., cit. p.216.

da mulher, redução dos riscos inerentes ao trabalho, seguro contra acidentes, repouso semanal remunerado, férias, licença-gestante, licença-paternidade, aposentadoria, dentre outros.

3.2. Da Proteção à Maternidade

As regras de proteção à maternidade podem ser estudadas mediante o conceito de gravidez, os direitos concernentes ao período de gestação, como a realização do pré-natal, a duração da licença-maternidade, inclusive as hipóteses de extensão desse período, as questões contemporâneas sobre adoção e os direitos da mãe adotante, e, ainda, as peculiaridades do trabalho doméstico e o direito à creche.

Cumpra observar que as normas da CLT devem sempre guardar harmonia com a convenção 103 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento brasileiro pelo decreto 58.820/1966¹⁰.

Dentre os pilares da mencionada convenção se destacam o período de licença-maternidade no mínimo de 12 semanas – sendo que o Brasil adota desde 1988 o período de quatro meses, um pouco mais do que 16 semanas, sem prejuízo à extensão a seis meses – o direito de realização do pré-natal, o direito de amamentar com algumas pausas ou redução de jornada e o direito de não haver descontos por ausências no período de licença-maternidade, nem sofrer represálias pelo fato.

Homero Batista Mateus da Silva¹¹, em seu livro *Segurança e Medicina do Trabalho da Mulher*, pg. 167, 2008, explica que há forte recomendação pela convenção no sentido de que o custeio da licença seja feito de forma concorrente, pela sociedade de maneira geral, através de um sistema de seguridade social ou estrutura análoga, a fim de não onerar simplesmente o empregador que admitiu a mulher. Do contrário, os empregadores simplesmente não iriam contratar as mulheres para não suportarem essa despesa de licença remunerada.

Daí o acerto da legislação brasileira, em considerar o salário-maternidade uma despesa essencialmente previdenciária – fazendo-se em separado

¹⁰ BRASIL, **Decreto n.º 58.820, de 14 de Julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm. Acesso em janeiro de 2019.

¹¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Segurança e Medicina do Trabalho da Mulher**. 2008. p. 167.

o cálculo do custeio e de quanto às empresas precisam contribuir mensalmente para essa concessão.

No sistema brasileiro em vigor, a empresa paga o salário para empregada em licença-maternidade, mas tem o direito de deduzir integralmente o valor de seus recolhimentos previdenciários pendentes.

A garantia da trabalhadora grávida foi reconhecida em nossa Constituição Federal, mais especificamente no art. 10, II, “B” do ADCT. Como é cediço, foi estipulado que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Sobre o assunto, ensina Maurício Godinho Delgado¹², em seu livro *Curso de Direito do Trabalho*, 15ª edição, pg. 609:

“Em conformidade com a jurisprudência, tal garantia é objetiva, contando-se desde a confirmação efetiva da gestação – isto em desde a concepção – independente da ciência do fato pelo empregador e até mesmo pela própria trabalhadora. É irrelevante, ademais, a data de realização do exame laboratorial acerca da gravidez, já que entende-se por confirmação a específica concepção, ou seja, a circunstância objetiva que confirma a gravidez. Nesta linha a Súmula 244, I, do TST”.

Essa garantia, dotada de força constitucional, ultrapassa o âmbito do interesse estrito da empregada grávida, por ter manifestos fins de saúde e assistência social não somente com respeito à própria mão trabalhadora como também em face de sua gestação e da criança recém-nascida.

Desse modo, é evidente o interesse público com vista às proteções à mãe trabalhadora, sua gestação e parto, além do período inicial da maternidade, interesse este que se estende também à criança nascitura, o que afasta o óbice criado pela Consolidação das Leis do Trabalho no que diz respeito aos contratos a termo.

Ainda nos utilizando da mesma obra de Maurício Godinho Delgado, o autor explica:

“Há que se registrar, contudo, que a jurisprudência trabalhista por longo período não absorveu essa situação excetiva, considerando incompatível com contratos a termo a garantia de emprego da empregada gestante e parturiente (Antigo item III da Súmula 244 do TST). Em contrapartida, o Supremo Tribunal Federal vinha brandindo com insistência a efetividade da garantia fixada pelo art. 10, II, “b” do ADCT da Constituição, mesmo nos

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. Ltr. 2016. p. 609.

casos de relações administrativas precárias e a prazo no âmbito da Administração Pública”¹³

Sendo assim, surgiu a tendência ao alargamento da efetividade dos direitos humanos e sociais trabalhistas, em especial quando possuem matriz na própria Constituição. Foi o que, felizmente, acolheu o TST ao conferir nova redação ao item III de sua súmula 244: “a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”.

Em um primeiro momento, a proteção poderia destinar-se exclusivamente à mulher, pelo fundamento consensual de que eventual desemprego naquele estágio representaria um golpe muito mais duro de ser suportado do que a maioria das outras hipóteses de desemprego.

Uma vez desempregada no início ou no curso da gravidez, encontrará grandes dificuldades de nova colocação no mercado, pelo simples fato de se apresentar gestante a uma entrevista ou seleção. O empregador sabe que tão logo a efetive já terá de afastá-la e admitir uma suplente, ou ficar privado de seus prêmios por certo período.

Num segundo momento, todavia, a proteção é também à figura do nascituro, porque a sociedade inteira tem interesse na boa formação do recém-nascido.

Homero Batista¹⁴, em sua citada obra explica que há uma dificuldade extrema de se definir o dia exato do início da gestação, o que representa obstáculos adicionais para o assunto da garantia de emprego.

Ensina que há duas formas mais utilizadas para o cálculo do início da gestação, uma de modo prospectivo, mirando-se o futuro, e outra de modo retrospectivo, voltando-se para o passado.

Nos primeiros meses de gestação, é comum se procurar a data do último ciclo feminino, descartando-se a hipótese de a gravidez ter começado antes e firmando-se a data logo após o ciclo, com uma pequena variação estimativa,

Na parte final da gravidez, podem-se acrescentar alguns dados a essa estimativa com base nas dimensões do feto e do ventre materno, igualmente sem

¹³ DELGADO, 2016. loc. cit.

¹⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Segurança e Medicina do Trabalho da Mulher**. 2008. p. 169.

precisão exata. Após o parto, porém, é possível fazer a conta inversa, chegando-se por exclusão a uma data aproximada da concepção nove meses antes.

Por tudo isso, é fascinante saber que o direito do trabalho conhece uma forma de garantia de emprego, seja pela convenção 183 da OIT, seja pelo art. 10, II, b, do ADCT da CF/88, que não tem dia exato nem para começar, nem para terminar. A garantia é durante a gestação.

3.2.1 Do Direito à Amamentação

De acordo com o artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁵, a mulher, para amamentar o próprio filho, até que este complete seis meses de idade, terá direito, durante sua jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um.

Vólia Bomfim Cassar¹⁶, ensina que o intervalo de trinta minutos previsto na norma é computado na jornada, o que significa dizer que a mulher recebe por esse período como se trabalhando estivesse.

O benefício perdura até a criança completar seis meses de idade, podendo, quando exigir a saúde do filho, mediante atestado médico, ser prorrogado. Diante de uma interpretação conforme, é possível estender o benefício à mãe adotiva seja para amamentação natural ou artificial.

O legislador não informava a periodicidade do intervalo, apenas garantiu dois intervalos de 30 minutos, já que a fome do bebê não ocorre em horário exato, apesar de previsível (de três em três horas, em média).

Provavelmente os intervalos recairão: um antes do intervalo para refeição e outro depois. Se a jornada máxima é de 08 horas, divididas em dois turnos de 04 horas, a mulher poderá a cada 02 horas alimentar o seu bebê.

Se o bebê não quiser se alimentar naquele intervalo previsto, não há pausa a ser concedida, pois a finalidade é para incentivar a amamentação, proporcionado, por via secundária, o maior contato entre mãe e filho.

¹⁵ BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943. Suplemento.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª edição, Editora Gen. 2017, p. 711.

A alimentação da criança deverá ocorrer em local apropriado. A regra foi dirigida às mães que laborem próximo de sua residência e da creche ou às que trabalhem em empresas que mantêm creche.

Ressalte-se que o §2º do art. 386, acrescentado pela lei nº 13.467/17¹⁷ permitiu que a empregada e o patrão ajustem, por escrito, a periodicidade do intervalo para amamentação.

Nos dias atuais, é muito comum que, após a licença maternidade, a mulher não tenha como estar com o bebê para alimentá-lo diretamente, já que o intervalo é exíguo para percorrer distâncias maiores. Desta forma, o direito previsto na CLT, em seu artigo 389, por abranger o período de apenas 06 meses, restrito ao tempo para amamentação, está muito aquém do que determina a Constituição Federal, a qual garante a assistência gratuita aos filhos e dependentes dos trabalhadores desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas, independentemente do número de empregadas na empresa. Este artigo da CLT, bem como qualquer outra norma que não tiver, pelo menos, a mesma amplitude do art. 7º, inc. XXV¹⁸, não será capaz de cumprir satisfatoriamente com as exigências da norma constitucional.

3.2.2. Do Fornecimento de Creches e Pré-Escolas

A Constituição em seu artigo 208, inciso IV preconiza o dever do Estado com a educação, efetivando-a mediante a garantia de educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até cinco anos de idade.

Ademais, prevê o art. 7º, XXV que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas.

Na esfera infraconstitucional, o art. 54, IV do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90)¹⁹ reafirma o dever estatal de assegurar o direito à

¹⁷ BRASIL, op., cit.

¹⁸ BRASIL, Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado 1988.

¹⁹ BRASIL, Lei nº 8.069 de 13 de Julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

educação gratuita, dizendo que os municípios incumbir-se-ão de oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas.

Assim, para os empregadores dever-se-á aplicar o previsto no art. 389 da CLT, o qual determina a instalação, em estabelecimentos onde laborem ao menos trinta mulheres com mais de 16 anos de idade, a implantação de local apropriado à guarda de filhos em período de amamentação.

Ademais, cumpre observar que a mencionada obrigação poderá vir a ser substituída pelo pagamento de auxílio- creche, desde que tal direito tenha sido estipulado por meio de acordo ou convenção coletiva, nos termos da portaria 3.296/86 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesta esteira, não há efetiva aplicação da lei, uma vez que sua aplicabilidade está condicionada à convenção entre as partes, seja por acordo coletivo de trabalho, seja por convenção coletiva.

3.2.3 Do Direito ao Acompanhamento do Filho

Em março de 2016 foi publicada a lei nº 13.257/16²⁰, a qual recebeu o nome de “Marco Regulatório da Primeira Infância”. A lei, na prática, alterou incisos da Consolidação das Leis do Trabalho, dando especial atenção à mãe trabalhadora.

Importante lembrar que a CLT foi sancionada em 1943, ou seja, há 73 anos, não abarcando as significativas mudanças sociais quanto à situação da mulher no mercado de trabalho, logo, o legislador deixou as mulheres à mercê do bom senso de seus empregadores.

A nova lei trouxe em seu bojo o direito da mãe se ausentar do serviço, um dia por ano para acompanhamento médico do filho até este completar os seis anos de idade. Esta ausência se dará na modalidade falta justificada, devendo o atestado ser aceito e as horas faltadas não poderão ser descontadas dos seus vencimentos.

²⁰ BRASIL, Lei n.º 13.257 de 08 de março de 2016. **Marco Regulatório da Primeira Infância**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm. Acesso em fevereiro de 2019.

Curial observar que algumas convenções coletivas preveem uma carga horária anual ou semestral para essas ausências, possibilitando quantidade de dias maiores.

Isso demonstra que, mesmo diante da inovação legislativa, a lei ainda não respalda a mãe de forma eficaz no tocante ao direito de acompanhamento de seu filho ao médico até os seis anos de idade, uma vez que, como é cediço, a saúde das crianças é frágil e imprevisível.

Frise-se que a lei estende esse direito de falta também ao pai, o que igualmente se demonstrou como um marco cultural, uma vez que a maioria da coletividade entende que esse dever pertence à mãe e somente a ela. Neste sentido, há o direito de ausência do companheiro, por dois dias, para que possa acompanhar sua esposa ou companheira gestante.

A edição da lei conhecida como “Marco da Primeira Infância” mostra que, ainda que em lentos passos, a sociedade começa a modificar o seu olhar à respeito da importância dos primeiros anos do desenvolvimento infantil e abrindo lugar para a discussão sobre o papel dos pais neste processo.

3.3 Do Trabalho Insalubre

A saúde física e psíquica dos trabalhadores, além do resguardo de sua incolumidade física, são fatores importantíssimos para o Direito do Trabalho. É vital a presença de normas tutelares do Direito do Trabalho no campo da Medicina e Segurança do Trabalho.

A Medicina do Trabalho, por intermédio de estudos científicos, das análises quanto às condições de trabalho, dos estudos a respeito de agentes insalubres e perigosos, do meio ambiente de trabalho, elabora e estabelece parâmetros para que sejam adotadas as medidas de proteção à vida, à saúde e à integridade física.

Tais medidas levam ao surgimento das normas jurídicas nas áreas de segurança e higiene do trabalho, doença profissional, doenças do trabalho, acidente de trabalho, limitação aos excessos do trabalho, reabilitação profissional e bem estar psíquico e físico dos trabalhadores.

O ponto inicial reside na Constituição Federal de 1988, passa pela Consolidação das Leis do Trabalho e termina na regulamentação pelo Poder Executivo, que no caso é efetuado não pelo Presidente da República, mas através de Portarias do Ministério do Trabalho, que editam as conhecidas Normas Regulamentadoras.

Do artigo 7º da Constituição Federal de 1988²¹, convém destacar o inciso XXII, que apresenta o dever do empregador em cuidar da “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Em seguida, faz-se necessário referir-nos ao inciso XXIII, que indica o direito ao adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei, o que é insuficiente para fins de eficácia e dinamismo da matéria.

Neste sentido, acrescenta Homero Batista Mateus da Silva²² que:

“Podemos acrescentar, outrossim, o inciso XXVI, que fala em proteção ao trabalhador perante a automação, o que pode tanto significar proteção contra a perda maciça dos postos de trabalho pela inovação tecnológica como pode significar a proteção em face de novas tecnologias letais, tudo na forma de uma lei que se aguarda desde 1988”.

O autor continua suas lições, mencionando em seguida o inciso XXVIII, que é aquele que prevê seguro obrigatório contra acidente de trabalho, o que é normalmente solucionado através do custeio que os empregadores são chamados a fazer para o INSS, que, oportunamente, arca com o pagamento das diversas formas de prestação em casos de acidentes ou doenças, sendo as mais conhecidas como auxílio-doença, do tipo acidentário ou meramente previdenciário, bem assim o auxílio-acidente em caso de convalidação de sequelas após a alta médica e, ainda, a aposentadoria por invalidez, em caso de inexistência de alta médica depois de certos prazos de postergação do auxílio doença.

Outra questão importante que é a trazida pelo inciso XXVIII, que se refere à exigência da comprovação de culpa ou de dolo por parte do empregador, para que o empregado faça jus à indenização pelos danos morais materiais por ele suportados.

²¹ BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado. 1988,**

²² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Segurança e Medicina do Trabalho da Mulher.** 2008.. p. 56.

Segundo o autor, a culpa do empregador pode ser encontrada em diversas hipóteses, como a negligência na manutenção de máquinas e equipamentos, a imprudência de exigir que um empregado novato e destreinado assumira pesadas responsabilidades ou a exigência de excesso de horas extras perante uma atividade repetitiva.

Ainda utilizando-nos das lições do ilustre autor, compreende-se que a massa muscular e a estrutura óssea da mulher são naturalmente mais frágeis quando comparadas com as estruturas masculinas. Explica que com relação ao trabalho da mulher em ambientes insalubres e perigosos, vigorava imperiosa situação de veto, abrangendo também o trabalho em minas e subsolos, em consonância com a Convenção 45 da OIT de 1935.

O fundamento utilizado para afastar liminarmente as mulheres dos ambientes insalubres e perigosos reside em geral na questão da maternidade, a fim de não prejudicar suas funções reprodutoras em nenhuma circunstância nem mesmo de forma indireta ou de efeito retardado.

Homero ainda defende:

“Ademais, mesmo para as mulheres que planejam uma gravidez futura, o trabalho no ambiente insalubre e perigoso pode ser feito com regras próprias, afastando-se a gestante e/ou realizando uma série mais intensa de exames médicos periódicos, na busca de diagnósticos precoces de anomalias quaisquer, como é o ideal da segurança do trabalho. Transferência de função é medica bastante simples e eficaz para a maior parte dos cenários de gravidez”²³.

Importante relembrar a previsão antes trazida pelo art. 446 da CLT²⁴, que permitia a oposição do marido ou do pai ante um contrato de trabalho celebrado pela mulher, que deveria se socorrer de autorização judicial para suprir esse veto.

Ainda neste sentido, uma vez começado o contrato de trabalho, o marido poderia requerer sua rescisão em nome da mulher, sempre que entendesse que o labor acarretasse em ameaça aos vínculos de família ou perigo manifesto às condições peculiares da mulher.

²³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Segurança e Medicina do Trabalho da Mulher**. 2008.. p. 156.

²⁴ BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943. Suplemento.

Evidentemente o panorama mudou muito nos últimos decênios, encontrando-se mulheres motoristas e cobradoras de ônibus coletivos, como antigamente não se achavam, incrementando-se a participação da mulher na vida pública e na chefia de empresas.

Há de se ressaltar que o que se objetiva proteger no tocante à insalubridade do trabalho feminino, gira em torno, evidentemente da proteção à gestante. Justamente pelo fato de que, existe a necessidade de estender a proteção também à vida do nascituro.

A proteção ao trabalho da mulher grávida não deixa de ser a proteção à própria espécie humana que cresce em seu ventre. Por isso o legislador infraconstitucional lhe garante direitos extensivos ao nascituro e ao recém-nascido quando, v.g. no art. 392, § 4º, I e II, da CLT estabelece condições especiais de trabalho à mulher durante a gravidez e no art. 396 possibilita dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação do filho durante os 6 (seis) primeiros meses de vida, integrando a jornada de trabalho²⁵.

Assim, segundo o professor Sandro Marcos de Godoy, as vedações quanto à exposição da gestante a ambientes insalubres, consistem em uma proteção à própria vida humana.

Importante, ainda, ressaltarmos as alterações sofridas pela CLT no que se refere ao trabalho insalubre da gestante.

Com a promulgação da Lei 13.467/2017, o trabalho insalubre da gestante passou a ser permitido, da seguinte forma:

394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação;

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da

²⁵ GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade**. 1 ed. Birigui, São Paulo : Boreal Editora. 2015.

²⁵ BRASIL, Presidência da República. **Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em fevereiro de 2019.

Constituição Federal, por ocasião do 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.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento²⁶.

Contudo, o art. 394-A foi inserido à CLT pela lei 13.287 em 11 de maio de 2016²⁷. Ou seja, o que foi aprovado pela Reforma Trabalhista, consiste em exatamente o contrário do texto inicial do artigo, que vedava totalmente o trabalho insalubre da gestante.

O assunto se polemizou de tal forma, que fez parte do texto da Medida Provisória n.º 808, publicada em 14 de dezembro de 2017²⁸. Que alterou, mais uma vez, em menos de um mês da entrada em vigor da nova lei, a regulamentação sobre a exposição da gestante à ambientes insalubres.

O que basicamente procurou fazer a Reforma da CLT, quanto a este assunto, foi evitar a redução da remuneração da mulher, que anteriormente à gestação, recebia o adicional de insalubridade. Porém, como se verifica do §3º do artigo 394-A, a impossibilidade da gestante em exercer seu trabalho em local insalubre durante o período, ensejaria um afastamento pelos 09 meses de gestação, sendo que a trabalhadora, estaria acobertada pela licença maternidade durante todo o período.

Tal modificação não foi bem aceita, principalmente por onerar ainda mais o sistema previdenciário, já carente de ajustes. Assim, com a edição da MP n.º 808/2017, o texto do artigo passou a ser:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

²⁶ BRASIL, Presidência da República. **Lei n.º 13.287 de 11 de maio de 2016**.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm. Acesso em fevereiro de 2019.

²⁶ BRASIL, Presidência da República. **Medida Provisória n.º 808 de 14 de dezembro de 2017**. Brasília, 14 de novembro de 2017; 196º da Independência e 129º da República. MICHEL TEMER. *Ronaldo Nogueira de Oliveira*. Este texto não substitui o publicado no DOU de 14.11.2017 - Edição extra. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 29 de fevereiro de 2019.

.....
 § 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.(NR)²⁹

Desta forma, a permanência da mulher grávida em seu posto de trabalho insalubre, dar-se-ia de forma diversa do que previu a reforma. Teria ela que comprovar o motivo para permanecer. Tendo em vista que sua alteração de função acarretaria em redução da remuneração pelo não recebimento do adicional de insalubridade.

Contudo, a vigência da MP se encerrou sem que fosse convertida em lei, e a confusão permanece. Volta-se ao texto inicial trazido pela Lei n.º 13.467/2017. Permanece a gestante com a possibilidade de exercer trabalho insalubre, bem como no seu afastamento, continuará a perceber o adicional de insalubridade a ser compensado pelo empregador das contribuições previdenciárias.

Se por um lado, existe o prejuízo à Previdência Social, por outro a desoneração do empregador, afasta, por ora, a possibilidade de discriminação do trabalho da mulher, por este motivo.

3.4 Da Remuneração

As mulheres por anos lutam por igualdade salarial entre os gêneros. A desigualdade entre homens e mulheres se apresenta como um problema mundial, os homens ainda ganham mais do que as mulheres e sua renda aumenta de forma mais rápida.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante,³⁰ ensinam que a igualdade jurídica é um desdobramento da noção de

²⁹ BRASIL, Presidência da República. **Medida Provisória n.º 808 de 14 de dezembro de 2017**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 29 de dezembro de 2017.

³⁰ NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Ed Atlas. São Paulo. p. 540.

justiça. Afirmam, ainda, que o Estado contemporâneo, na busca da igualdade jurídica, intervém no âmbito contratual privado, resguardando as condições necessárias para a plena igualdade das partes.

Como reflexo dessa intervenção estatal, temos o princípio da igualdade de tratamento dos homens perante a lei (art. 5º, I, da CF). A isonomia salarial, como consequência da igualdade jurídica, também se encontra prevista no art. 7º, XXX da CF/88. A CLT³¹ igualmente assegura que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (art. 5º).

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, artigo 461 da CLT³².

Sérgio Pinto Martins menciona que:

“Se o empregado ganha gorjeta, que é paga pelo cliente, não pode ser equiparado à outra pessoa. Não há direito a equiparação à remuneração, mas ao salário. Este envolve o pagamento direto pelo empregador pela prestação de serviços. Como o empregado não pode receber apenas gorjeta, que é paga pelo terceiro, em relação à parte fica do salário, pode haver equiparação salarial”³³.

Certamente, este é o ponto mais discutido atualmente, como meta a ser alcançada pelas mulheres. Injustificadamente, não pode haver diferenciação da remuneração pela simples condição de gênero. De certo que, trata-se de uma questão massivamente cultural, que não deve persistir, à medida que se contrapõem ao dispositivos de lei. Desta forma, a equiparação salarial somente poderá ser alcançada, por meio de ajuizamento de reclamatória trabalhista.

³¹ BRASIL, op., cit.

³² BRASIL, loc., cit.

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. Ed Saraiva. São Paulo. p.317.

3.5 Princípios Protetivos do Trabalho Feminino e as Normas Internacionais

De acordo com Semiramys Fernandes Tomé³⁴, analisando a evolução histórico-social da humanidade, o trabalho da mulher sempre se mostrou bastante frequente, denotando condição de inferioridade em relação ao homem.

No mencionado trabalho, a autora explica que, surge em 1906 o primeiro projeto de elaboração de uma convenção internacional visando coibir o trabalho noturno de mulheres na ótica industrial. Contudo, apesar de deter um ideário apto à tutelar os direitos o trabalho da mulher em âmbito internacional, o referido projeto não veio a ser concretizado, não se tornando assim legislação hábil a efetivar a tutela do trabalho feminino.

Semiramys Fernandes Tomé cita que, a Convenção n. 4 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 28 de novembro de 1919³⁵ passou a abordar a questão concernente ao trabalho noturno das mulheres, com o intuito de viabilizar o descanso da mulher trabalhadora e a coibir a permanência de exaustivas horas de labor, tão comuns no período correspondente à Revolução Industrial. Partindo-se inicialmente do pressuposto que as mulheres detêm outras diversas atribuições paralelas ao de empregada a ser realizado fora do ambiente de trabalho, como o de ser mãe, dona-de-casa, esposa e gestora do lar.

Ao prosseguir a análise da tutela do trabalho feminino na ótica do direito internacional do trabalho, ressaltamos o disposto na Convenção n. 3 da OIT³⁶, datada de 29 de novembro de 1919, detendo esta por sua vez o escopo de tutelar a proteção da mulher em sua esfera de trabalho antes e depois do parto, desde que a gravidez seja devidamente comprovada através de atestado médico.

A referida Convenção ainda assegura a empregada gestante o direito à estabilidade provisória, ao estatuir a garantia do emprego da gestante atrelada à impossibilidade de demissão da trabalhadora durante o período de afastamento desta para dar a luz.

³⁴ TOMÉ, Semiramys Fernandes. **A proteção do trabalho da mulher segundo o Direito Internacional do Trabalho**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/51761/a-protacao-do-trabalho-da-mulher-segundo-o-direito-internacional-do-trabalho>. Acesso em fevereiro de 2019.

³⁵ BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 004. **Decreto n.º 423 de 12 de novembro de 1935**. Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_004.html>. Acesso em fevereiro de 2019.

³⁶ BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 003. **Decreto n.º 423 de 12 de novembro de 1935**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html. Acesso em fevereiro de 2019.

A Convenção alhures mencionada ainda ressalta a ineficácia do pagamento de aviso prévio efetuado pelo empregador à trabalhadora gestante no período correspondente ao da estabilidade provisória em face da gravidez, ou seja, durante a verificação do período gestacional.

A Convenção n. 3 da OIT ainda corrobora preliminarmente as diretrizes do que a *posteriori* veio a ser denominado de auxílio-maternidade, correspondente este em um benefício previdenciário de incumbência do Estado, consistindo o mesmo no auxílio econômico destinado a coibir as despesas supervenientes da trabalhadora gestante.

Apesar de originário na ótica internacional através da Convenção n. 3 da OIT, o auxílio-maternidade constitui-se atualmente num benefício previdenciário previsto em âmbito constitucional, encontrando-se, pois, devidamente disposto através do art. 7º, inciso XVIII da CF/88³⁷, assegurando a trabalhadora gestante o direito à percepção do referido benefício previdenciário a ser pago pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social).

Semiramys Fernandes Tomé explica que a Convenção n. 41 da OIT³⁸ de 19 de junho de 1934, seguiu as mesmas diretrizes corroboradas pela Convenção n. 4 da OIT, revisa as nuances, vedações e peculiaridades concernentes ao trabalho noturno feminino.

Em seguida, segundo o estudo realizado no artigo apontado, a Convenção n. 45 da OIT³⁹, datada de 18 de julho de 1935, delibera e regulamenta o emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria. A referida Convenção consiste em uma especificidade alusiva à proteção da saúde do trabalhador ao focar especificamente a proteção em face do trabalho insalubre e penoso efetuado pelas trabalhadoras em péssimas condições oferecidas na realização do trabalho subterrâneo em minas.

³⁷ BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado. 1988,**

³⁸ BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 041. **Decreto n.º 1.396 de 19 de janeiro de 1937.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_041.html. Acesso em fevereiro de 2019.

³⁹ BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 045. **Decreto n.º 3.233 de 03 de novembro de 1938** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_045.html. Acesso em fevereiro de 2019.

A Convenção n. 89 da OIT⁴⁰ de 09 de julho de 1948, detinha precipuamente por escopo rever as nuances alusivas ao trabalho noturno feminino, especificamente no que concerne à realização do trabalho noturno efetuado por mulheres no âmbito industrial. A referida Convenção visa assim coibir com maior eficácia que as Convenções anteriores da OIT – que também abordavam as nuances do trabalho feminino noturno – a questão do trabalho noturno, tendo por objetivo coibir a realização desde que verse contra os direitos básicos do trabalho, como por exemplo, a observância do lapso temporal de descanso entre duas jornadas de trabalho consecutivas.

Por conseguinte, a Convenção n. 100 da OIT⁴¹, datada de 29 de junho de 1951, relativa à igualdade de remuneração da mão-de-obra masculina e feminina por trabalho de igual valor, vislumbrando assim equiparar homens e mulheres em direitos e deveres no que concerne às relações de trabalho, tendo a referida Convenção o viés de coibir qualquer forma de discriminação contra as mulheres.

A Convenção n. 100 da OIT fora devidamente revista e ampliada em 1979, com o advento da Convenção Internacional sobre todas as formas de discriminação contra as mulheres. A referida Convenção fora recepcionada no Brasil através do Decreto n. 89.468 de 20 de março de 1984, constituindo-se, pois, numa norma de caráter eminentemente protetiva.

Semiramys Fernandes Tomé afirma que no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, com o advento da CF/88, homens e mulheres foram igualados em direitos e deveres em âmbito constitucional. Vê-se ainda na ótica do direito interno que a lei n. 5.473/68 passou a prever sanções em face da incidência de qualquer forma de discriminação contra a mulher trabalhadora no âmbito de seu ambiente de trabalho.

⁴⁰ BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 089. **Decreto n.º 41.721 de 25 de junho de 1957.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_089.html. Acesso em fevereiro de 2019.

⁴¹ BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 100. **Decreto n.º 41.721 de 25 de junho de 1957.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html. Acesso em fevereiro de 2019.

E, por fim, a Convenção n. 103 da OIT⁴², de 28 de junho de 1952, detinha por escopo revisar e aperfeiçoar as nuances alusivas à proteção da maternidade em face das relações de trabalho da empregada gestante.

Conclui-se assim que, com a verificação da evolução histórico-cultural da sociedade e a respectiva ampliação da inserção feminina no mercado de trabalho, passou-se à regulamentar e à tutelar a proteção do trabalho da mulher na ótica do direito internacional do trabalho, por intermédio das diversas Convenções expedidas pela OIT – sendo alguma desta inclusive ratificadas pelo Brasil, passando assim a incorporar o ordenamento jurídico brasileiro – que passaram a disciplinar as peculiaridades do trabalho feminino, em especial visando resguardar e assegurar à mulher trabalhadora os direitos básicos ao seu exercício profissional e a estabilidade provisória no emprego quando detectado o período gestacional desta, culminando a referida tutela dos direitos ao trabalho da mulher com a criação do auxílio-maternidade.

Outro ponto relevante à ser destacado em face das Convenções da OIT hábeis a tutelar a proteção do trabalho feminino, ressaltamos a busca pela igualdades entre homens e mulheres em direitos e deveres quando do exercício profissional, em especial no que concerne à aferição de remunerações equivalentes entre ambos os sexos quando estes efetuarem serviço profissional que detenha igual relevo. Nesse ínterim, vê-se a busca do ordenamento jurídico internacional apto à regulamentar a situação das relações de trabalho, pela coibição de qualquer forma de discriminação contra a mulher na ótica do exercício de seu trabalho.

⁴² BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 103. **Decreto n.º 58.820 de 14 de julho de 1966.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html. Acesso em fevereiro de 2019.

4 REFLEXO DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ACESSO DA MULHER AO MERCADO DE TRABALHO

Conforme discorrido anteriormente, vimos que a ampliação das políticas públicas para mulheres nos dias atuais, foi fruto de diversas lutas e movimentos feministas, em momentos históricos determinados, objetivando o reconhecimento de direitos e atenção sobre assuntos que influenciam nas vidas das mulheres.

Importante explicar que políticas públicas são mecanismos de intervenção do Estado nas relações sociais, a fim de criar condições para legitimar a ordem social e econômica.

A relação do feminismo com o estado visou que as demandas das mulheres fossem o seu foco. Os movimentos feministas trouxeram reivindicações legítimas das mulheres junto ao Poder Público.

A Constituição Federal de 1988 formalizou a cidadania para as mulheres, uma vez que extinguiu inúmeras discriminações contra as mulheres, inclusive com legislação sobre a família, tendo o reconhecimento de igualdade entre homens e mulheres perante a coletividade.

Segundo o estudo realizado por meio do artigo intitulado: Políticas Públicas para Mulheres e Qualificação Profissional, escrito por Michele Ribeiro de Oliveira, Fabrícia Keilla Oliveira Leite, Eliza Marta Gonçalves Ferreira, Mara Núbia Gomes de Lucena Pereira e Silvelena Alves de Araújo Pereira⁴³, na década de 90 os diálogos entre os movimentos feministas e o Estado se intensificaram, dada a importância no aumento de políticas públicas com enfoque no gênero.

O referido trabalho narra que em 2002, foi criada a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, vinculada ao Ministério da Justiça, com o fim de combater a violência contra a mulher; inserção da mulher na política e no mercado de trabalho.

Em 2003 foi criada a Secretaria Especial de Políticas para Mulher, ligada à Presidência da República e com status de Ministério, o que se mostrou um

⁴³ OLIVEIRA, M., LEITE, F., FERREIRA, E., PEREIRA, M., PEREIRA, S. **Políticas Públicas para Mulheres e Qualificação Profissional.** Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo7-questoesdegeneroetniaegeracao/pdf/politicaspUBLICASparamulheresequalificacaoprofissional.pdf>>. Acesso em fevereiro de 2019.

verdadeiro progresso na proposta de organismo governamental, que recebeu a função de formular, coordenar e dialogar com outros ministérios a redução da desigualdade entre homens e mulheres.

Com esta secretaria, foi proporcionado um espaço para discussão com movimentos feministas, o que levou à realização da Conferência Nacional de Políticas Públicas para as Mulheres em 2004, onde se criaram planos com fundamento na igualdade, equidade, autonomia das mulheres, universidades, justiça social e transparência dos atos públicos.

Em 2007, ocorreu a segunda Conferência Nacional, que resultou na elaboração de um plano onde se objetivou desenvolver ações entre os anos de 2008 a 2011. Esse plano teve os seus núcleos redimensionados, uma vez que previa políticas para autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social, educação inclusiva, não sexista, não racista, não homofóbica, saúde feminina, direitos sexuais e reprodutivos, enfrentamento de violência contra as mulheres.

4.1 O Acesso da Mulher à Educação e Qualificação Profissional

No cenário de acesso da mulher à educação e qualificação profissional, ainda enfrentamos as consequências da herança sociocultural para a colocação das mulheres no mercado de trabalho.

Infelizmente, ainda é frequente encontrarmos um cenário de desigualdade no acesso da mulher à carreiras profissionais estruturadas, por inúmeros motivos sociais, que podemos citar, tais como a gravidez na adolescência, abandono da escola por assumir seu papel de dona-de-casa muito precocemente, situações de violência, o retorno ao mercado após a licença maternidade e também a falta de interesse em certas áreas de trabalho.

Segundo recente artigo publicado pelas Nações Unidas em comemoração ao Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência⁴⁴, cerca de

⁴⁴ **ONU, Nações Unidas no Brasil**, Em dia internacional, ONU alerta para exclusão de mulheres nas áreas de ciência e tecnologia. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/em-dia-internacional-onu-alerta-para-exclusao-de-mulheres-nas-areas-de-ciencia-tecnologia/>>. Acesso em fevereiro de 2019.

30% dos pesquisadores em ciência e tecnologia são mulheres. O que representa uma grande defasagem, considerando o avanço do desenvolvimento de tecnologias para modernização do mercado de trabalho.

Para o secretário-geral, Antônio Gutierrez, as mulheres permanecem sub-representadas nesses setores, e não se pode abrir mão da participação de mulheres, que representam metade da mão-de-obra da população mundial, em setores como estes:

“Estereótipos de gênero, ausência de exemplos visíveis e políticas e ambientes sem apoio ou mesmo hostis podem impedi-las de seguir essas carreiras. O mundo não pode se dar ao luxo de perder as contribuições de metade de nossa população”⁴⁵.

Considerou ainda, o secretário, que devemos enfrentar os equívocos sobre as habilidades das meninas, incentivando e proporcionando o acesso à carreiras de maior relevância também ao público feminino.

Especialmente no Brasil, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), que tem como órgão integrante o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, criado pela Lei n.º 7.353 de 29 de agosto de 1985, e alterado pelo Decreto n.º 8.202 de 06 de março de 2014, tem por finalidade:

“(…) I - formular e propor diretrizes para a ação governamental voltada à promoção dos direitos das mulheres; e
II - atuar no controle social de políticas públicas de igualdade de gênero.
(NR) (...)”⁴⁶

Apesar de não ter sido revogado o decreto, tão pouco a lei que instituiu o Conselho Nacional de Direitos da Mulher, a secretaria de Políticas para as Mulheres foi extinta, tendo sido, no momento, substituída pelo Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos.

Portanto, os programas de desenvolvimento para políticas públicas para as mulheres de outrora, foram interrompidos e as novas diretrizes ainda não foram estabelecidas.

⁴⁵ ONU, op., cit.

⁴⁶ BRASIL, **Decreto n.º 8.202 de 06 de março de 2014**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8202.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

4.3 A Violência Doméstica e Seus Impactos na Vida Profissional das Mulheres

Conforme estudamos, desde os tempos mais remotos da existência humana que a mulher tem passado por graves violações em seus direitos fundamentais, como direito à vida, à saúde, liberdade, políticos.

Adelmo Leal Benevides⁴⁷ em seu estudo, ensina que no direito internacional esse tema já vem tendo especial atenção há algum tempo, sendo este tratamento diferenciado abordado em alguns diplomas internacionais, como é o caso da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

O autor narra em seguida, uma sequência de marcos, quais sejam: Em 1975, na ONU, ocorre a I Conferência Mundial sobre a Mulher, na Cidade do México. Em 1979, surge a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Convenção da Mulher).

O Brasil, através do Decreto Legislativo 26/94, aderiu à convenção, havendo posteriormente, em 2002, a edição do Decreto 4377. A Convenção da Mulher prevê a adoção de ações afirmativas, a fim de promover a isonomia material entre homens e mulheres.

No Brasil, um dos principais diplomas é a Lei 11.340 de 07 de agosto de 2006, pioneiro no combate à violência contra a mulher. Maria da Penha Maia Fernandes, farmacêutica, foi vítima de tentativa de homicídio em 29 de maio de 1983 por seu próprio marido, onde ficou paraplégica.

Na semana seguinte, foi novamente vítima de choque elétrico enquanto tomava banho. A denúncia ocorreu em 28 de setembro de 1984 e a prisão do marido apenas em setembro de 2002.

Posteriormente, em razão desse caso, foi aprovada a Lei 11340/06, que ficou conhecida como Lei Maria da Penha, tornando-se um do marco de proteção da mulher contra violência doméstica, sendo o primeiro diploma a efetivamente tratar do assunto.

⁴⁷ BENEVIDES, Adelmo Leal. A violência doméstica e familiar contra a mulher e a Lei Maria da Penha. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 154, nov 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18236&revista_caderno=29>. Acesso em fevereiro 2019.

Ainda sobre o trabalho mencionado, o autor narra que em 1980, em Copenhague, foi realizada a II Conferência sobre a Mulher. Em 1985, em Nairóbi (Quênia), ocorre a III Conferência sobre a Mulher.

Em 1993, ocorreu em Viena a Conferência de Direitos Humanos das Nações Unidas para a Mulher. Foi um marco histórico, pois a violência contra a mulher foi definida como espécie de violação aos direitos humanos.

Em âmbito regional de defesa dos direitos humanos, a Assembleia Geral da OEA adotou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Doméstica, denominada Convenção de Belém do Pará de 1994, incorporada ordenamento jurídico pátrio pelo Decreto 1973/96.

Em 2006, em razão da condenação imposta ao Brasil pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, foi editada a Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha).

No cenário internacional um dos mais importantes documentos é a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Essa Convenção deu um passo importante para o reconhecimento e valorização do papel da mulher.

Posteriormente foi editado o Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher.

No âmbito americano, o documento de destaque é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, também chamada de Convenção de Belém do Pará. Esta Convenção é o primeiro documento a reconhecer a violência contra a mulher como um fenômeno comum na sociedade.

Essa Convenção foi uma das responsáveis pela elaboração da Lei 11.340/06 (Lei Maria da Penha).

Benevides, ainda conta que a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher foi assinada por vários países, porém foi um dos documentos contra o qual os países mais se opuseram.

O artigo 1º traz o conceito de discriminação contra a mulher.

“Artigo 1º - Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos

humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”⁴⁸

Ainda há a previsão de adoção de ações afirmativas com o intuito de acelerar o processo de obtenção da igualdade de fato entre homem e mulher.

“Artigo 4º - 1. A adoção pelos Estados-partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

2. A adoção pelos Estados-partes de medidas especiais, inclusive as contidas na presente Convenção, destinadas a proteger a maternidade, não se considerará discriminatória.”⁴⁹

Há o reconhecimento da necessidade de assegurar a igualdade formal e, para que isso se torne realidade, é necessária a introdução temporária de ações afirmativas.

Conta o autor que a Convenção também trata sobre direitos trabalhistas, com o objetivo de evitar tratamento discriminatório contra a mulher no âmbito das relações de trabalho. Também assegurar a igualdade de direitos com o homem na esfera da educação.

Quanto à lei 11. 343/06 (Maria da Penha), narra que esta começa reafirmando os direitos e garantias fundamentais das mulheres enunciando que toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social.

Para isso, o poder público desenvolverá ações afirmativas, através de políticas, que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Além do poder público, também cabe à família e sociedade criar condições para o exercício desses direitos: “art. 4º Na interpretação desta Lei, serão

⁴⁸ BENEVIDES, op., cit.

⁴⁹ BENEVIDES, loc., cit.

considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.⁵⁰

Benevides⁵¹, explica que a lei foi concebida para tutelar a mulher em situação de vulnerabilidade, ou seja, as mulheres expostas à violência doméstica e familiar, baseada no gênero, que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas, assim como no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa. Também em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

A lei Maria da Penha introduziu o §9º ao art. 129 do Código Penal e este artigo aplica-se tanto para o homem quanto para a mulher vítima de violência doméstica.

“§ 9o Se a lesão for praticada contra ascendente, descendente, irmão, cônjuge ou companheiro, ou com quem conviva ou tenha convivido, ou, ainda, prevalecendo-se o agente das relações domésticas, de coabitação ou de hospitalidade:
Pena - detenção, de 3 (três) meses a 3 (três) anos.⁵²”

Introduziu, também, a qualificadora do crime de lesão corporal, que é a qualificadora da violência doméstica, aplicando tanto para a vítima mulher quanto para o homem: “§ 11. Na hipótese do § 9o deste artigo, a pena será aumentada de um terço se o crime for cometido contra pessoa portadora de deficiência”.⁵³

O estudo ainda demonstra que a Lei Maria da Penha cria um microsistema protetivo da mulher, podendo ser aplicados todos esses diplomas normativos. Se houver conflito, a Lei Maria da Penha irá prevalecer.

O artigo 5º da Lei Maria da penha traz as situações nas quais a mulher é considerada vulnerável.

⁵⁰ BRASIL, **Lei n.º 11.340 de 07 de agosto de 2006. “Lei Maria da Penha”**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

⁵¹ BENEVIDES, op., cit.

⁵² BRASIL, op., cit.

⁵³ BRASIL, loc., cit.

“Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;⁵⁴”

A unidade doméstica abrange o espaço de convívio permanente, que deve ser um convívio habitual e duradouro.

O autor ensina ainda que o conceito de unidade doméstica não exige vínculo familiar. Assim, o dispositivo alcança também as pessoas esporadicamente agregadas. Uma vítima, por exemplo, pode ser a empregada doméstica. Uma empregada doméstica agredida pela patroa pode ser socorrida pela Lei Maria da Penha, sendo considerada essa agressão como violência doméstica.

Salienta-se que, para que configure uma situação de violência doméstica, agressor e vítima devem pertencer à mesma unidade doméstica. Não precisa que sejam familiares, bastando que o espaço em que a violência é cometida seja a unidade doméstica.

A situação de violência doméstica pode acontecer numa situação que ainda exista ou que não exista mais. Esta relação abrange, por exemplo, marido ou ex-marido, ex-namorado ou namorado.

Relação de namoro configura relação íntima de afeto para fins de aplicação da pena, desde que não seja um simples namoro, de curta duração, devendo ter convivido com a ofendida, mesmo não havendo coabitação. Portanto, o caso concreto deverá ser analisado para determinar se é aplicável ou não a Lei Maria da Penha.

Assim, relacionamento passageiro, esporádico não incide a lei. Porém, se houver nexos entre a conduta violenta e a relação de intimidade entre agente e vítima, aplica-se a Lei Maria da Penha.

O rol de formas de violência doméstica estabelecido na lei é exemplificativo: “Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a

⁵⁴ BRASIL, **Lei n.º 11.340 de 07 de agosto de 2006. “Lei Maria da Penha”**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

mulher, entre outras: I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal”⁵⁵.

A primeira forma de violência é a física, sendo a forma mais visível e identificável de violência contra a mulher.

O Código Penal prevê a escusa absolutória praticados nas relações conjugais ou de união estável. Com o surgimento da Lei Maria da Penha este artigo não foi revogado tacitamente, pois prevê uma excludente de ilicitude, sendo uma norma benéfica que só pode ser revogado expressamente.

Para que a mulher em situação de violência doméstica e familiar seja assistida adequadamente, vários sistemas públicos são integrados para que possam ser prestadas as ações adequadas.

“Art. 9o A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso”⁵⁶.

Os sistemas que serão utilizados são o Sistema de Assistência Social previsto na Lei Orgânica da Assistência Social, o Sistema único de Saúde e o Sistema de Segurança Pública. Assim, temos uma tríplice assistência à mulher vítima de violência doméstica: assistência social, assistência à saúde e assistência à segurança.

Os programas de assistência do governo federal, estadual e municipal tem por objetivo garantir o apoio necessário à mulher por conta dessa situação de violência, como auxílio financeiro, psicológico, médico, casa abrigo.

“§ 2o O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:
I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;
II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.”⁵⁷

⁵⁵ BRASIL, **Lei n.º 11.340 de 07 de agosto de 2006. “Lei Maria da Penha”**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

⁵⁶ BRASIL, op., cit.

⁵⁷ BRASIL, loc., cit.

Se necessário afastar a vítima do lar, será assegurado à servidora, com prioridade em relação aos demais, o exercício da função pública em outro local, pelo acesso prioritário à remoção, além de manter o vínculo trabalhista por seis meses. Isso tem por objetivo dar condições à mulher para retomar sua vida.

São medidas que impede a mulher de ser prejudicada quando incluída nos programas de assistência, pois garante remoção prioritária o seu cargo, além de garantir o emprego.

Vale ressaltar que o contrato será suspenso, ou seja, não receberá salário.

Diante desse cenário de altos índices de violência doméstica, a mulher encontra ainda mais este obstáculo para acessar o mercado de trabalho, ou mesmo prosseguir com a carreira que optou.

Atualmente são incontáveis os casos relatados de violência contra a mulher, cometidas dentro do âmbito familiar. O que reflete em grande prejuízo à sociedade como um todo.

A mulher tem galgado grandes conquistas e vitórias, contudo, este entrave tem prejudicado a muitas famílias.

Em primeiro momento, o fato de existir a falta de autonomia econômica, surge como justificativa para suportar a violência que sofre. Pois muitas vezes, sequer desenvolveu um ofício.

No mais, em muitos casos, quando a mulher está engajada no mercado de trabalho em sendo vítima de violência, não recebe a devida assistência, e as conturbações sofridas pelo agressor, alcançam seu âmbito profissional, levando-a à situação de desemprego.

Em contrapartida de tal situação, as mulheres tem se tornado cada vez mais, as “chefes de família”. Segundo a revista *Época Negócios*⁵⁸, em 2001 cerca de 14,1 milhões dos lares brasileiros já eram chefiados por mulheres. Já em 2015, esse número saltou para 28,9 milhões. E a violência doméstica impacta não só à família e à vítima como também a economia.

⁵⁸ NEGÓCIOS, *Época*. **Em 15 Anos, o Número de Famílias Chefiadas por Mulheres Mais que Dobra**. Disponível em : < <https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2018/03/em-15-anos-numero-de-familias-chefiadas-por-mulheres-mais-que-dobra.html>>. Acesso em fevereiro de 2019.

Em recente pesquisa realizada pela Universidade Federal do Ceará, conforme publicado pela revista Exame⁵⁹, os pesquisadores chegaram ao número de que 27% das 10.000 mulheres entrevistadas nas capitais nordestinas já haviam sofrido algum tipo de violência doméstica.

Partindo-se para a análise dessas mulheres no ambiente de trabalho, os pesquisadores concluíram que as mulheres vítimas de violência, chegam a ficar 22% menos tempo no trabalho. Sendo que a média de faltas pelos motivos de violência, chegam a 18 dias por ano. Em uma estimativa do salário médio, recebido pelas mulheres no Brasil, esses números representam um prejuízo aproximado de 975 milhões de reais por ano, em decorrência dessas faltas e diminuição da produtividade.

Em um recente caso, ocorrido em uma grande empresa, onde a vítima estava prestes a assumir cargo de gerente de uma das unidades da companhia, tomou grande repercussão na mídia, após a mulher ter sido morta pelo marido que cometeu suicídio em seguida, deixando ainda um filho de 09 anos.

Tamanha repercussão ocorreu, devido à postura da empresa diante do ocorrido. A empresa estabeleceu um canal direto de apoio às funcionárias vítimas de violência, disponibilizando assistência psicológica, jurídica, e possibilitando que as autoridades sejam acionadas. Foi surpreendente a quantidade de chamados dentro de um curto prazo de atividade da medida.

Infelizmente, trata-se de uma exceção. A grande maioria das empresas não tem sabido lidar com os casos de violência, tornando-se um fardo para os gestores tratar sobre o tema.

Segundo informa o artigo da revista:

As empresas costumam evitar o assunto e raramente têm alguma política a respeito. Uma enquete da consultoria de gestão BTA com 62 presidentes de grandes empresas, feita a pedido de EXAME, mostrou que quase todos eles afirmam ter um papel no combate à violência doméstica, mas apenas 38% das empresas contam com um programa estabelecido. “Ainda somos tímidos para discutir isso nas empresas, que deveriam ser as grandes apoiadoras. Muitas não sabem o que podem fazer”, afirma Regina Madalozzo, professora na escola de negócios Insper e estudiosa do mercado de trabalho para as mulheres. Pelo país, porém, começam a pipocar casos de políticas corporativas bem-sucedidas⁶⁰.

⁵⁹ EXAME. **Violência Doméstica Contra Mulheres Traz Prejuízo Inaceitável**. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/revista-exame/violencia-domestica-contra-mulheres-traz-prejuizo-inaceitavel/>>. Acesso em fevereiro de 2019.

⁶⁰ EXAME, op., cit.

Afirma ainda o artigo, que no ambiente internacional, medidas preventivas e combativas à violência doméstica, já estão em estágio bem mais avançados. Há tempos se percebeu os impactos econômicos causados pela violência doméstica, e após a implantação dessas medidas, foi expressivo o aumento na produtividade das funcionárias.

Desta forma, percebe-se que as empresas podem ter papel fundamental na diminuição das incidências de violência contra a mulher, e que pode refletir em grande vantagem para sua própria sustentabilidade. Diante do aumento da mão de obra feminina no mercado, cada vez mais políticas protetivas à integridade física e psicológica da mulher devem ser implantadas. Pois, todos ganham. A família, a empresa e a economia.

5 DA EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO LEGAL

Conforme estudamos, a durante toda sua trajetória histórica, como resultado de toda sua luta, a mulher conseguiu ver reconhecidos muitos dos direitos que foram objeto de pleito através dos movimentos, manifestações, conferências e organizações.

No entanto, ainda nos dias atuais, deparamo-nos com a falta de efetividade da proteção legal, uma vez que, ainda que a lei preveja garantias ao gênero, específicos em função de sua natureza biológica, estas se mostram insuficientes, de modo a interferir na sua efetividade.

Como é sabido, há muito a se fazer pela real igualdade salarial e de condições de trabalho entre homens e mulheres, bem como para o alcance da proteção da maternidade em todas as suas facetas como o direito de acompanhamento dos filhos e pelo tempo oportunizado para amamentação.

5.1. Da Discriminação da Mulher

Discriminar significa distinguir, diferenciar. E, de acordo com a previsão legal, não pode o empregador tratar de forma diferente os seus empregados. Essa definição foi trazida por Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante na pg. 540 da 8ª Edição do livro Direito do Trabalho, Editora Atlas.

O artigo 5º, caput, da Constituição Federal⁶¹ afirma que todos são iguais perante a lei, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes do país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e propriedade.

O art. 7º da Constituição Federal⁶² em seus incisos XXX, XXXI e XXXII prega a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como proíbe qualquer

⁶¹ BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado. 1988,**

⁶² BRASIL, op., cit.

discriminação no tocante a salário e no que diz respeito à proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.

Ainda nesta linha, a Consolidação das Leis do Trabalho⁶³ nos artigos 5º e 461 também asseguram desdobramentos quanto ao princípio da isonomia. O intuito é dispensar aos trabalhadores igual tratamento em situações idênticas.

Ademais, a Lei 9.029/95⁶⁴ estabelece em seu art. 1º a proibição de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção da relação empregatícia, em função de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Referido diploma tipifica como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez, bem como a adoção de qualquer medida de iniciativa do empregador que configure indução ou instigamento à esterilização genética e promoção do controle de natalidade.

Além da tipificação penal, em caso de qualquer ofensa dos dispositivos da Lei 9.029, fica estabelecida a multa administrativa à base de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, sendo que, em caso de reincidência, o valor fixado será elevado em 50%.

Ademais, restou vedada a proibição do anúncio de emprego em que se exija de antemão o trabalhador do sexo masculino, ou no caso de se aceitarem mulheres, haver alguma exigência quanto ao estado civil, acompanhada pela proibição a que se recuse a candidata para preenchimento da vaga, mesmo que desprovida de anúncio, por idêntico fundamento.

Importante ainda fazemos referência à Portaria 219/08 do Ministério do Trabalho e Emprego que instituiu a Comissão de Igualdade de Oportunidades de gênero, de raça, de etnia, de pessoas com deficiência e de combate à discriminação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

Infelizmente, a mulher demora mais para galgar postos de chefia e raramente comanda as maiores empresas transnacionais, na lista das maiores do mundo, por exemplo. Para atestar a dificuldade da ascensão feminina, basta notar o

⁶³ BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943. Suplemento.

⁶⁴ BRASIL, **Lei n.º 9.029 de 13 de abril de 1995**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em fevereiro de 2019.

alarde com que se trata a chegada de uma mulher no comando de uma empresa de grande porte ou o destaque que se dá para a promoção de uma executiva para a liderança de uma instituição financeira.

No entanto, a mulher consegue escalar níveis intermediários de comando com certa facilidade, mas encontra obstáculos intransponíveis a partir do estágio em que realmente se acumulam poderes de mando e gestão.

Assim, não será raro ver a mulher gerente de agência bancária ou gerente do departamento comercial, embora quase nunca se conheça uma mulher a presidir um banco.

A dignidade da pessoa humana é o bem maior a ser tutelado e que nem ao menos se pode falar em necessidade de balanceamento de princípios nesse caso, uma vez que a dignidade da pessoa humana se sobrepõe em alta escala frente ao direito de propriedade do empregador, o qual há de ser exercido com moderação e com vistas à função social.

De modo geral, não resta mais espaço para essa discriminação, seja pela evolução do conceito de igualdade, pelo combate à discriminação irracional e pela própria eloquência do art. 5º da Constituição Federal.

5.2 Do Assédio Moral Praticado Contra a Mulher

Importante destacarmos que a Constituição de 1988 descortinou o universo da pessoa humana na ordem jurídica do país. Sepultando a perspectiva meramente materialista, individualista e até mesmo segregadora, vigorante no direito tradicional, alçando o ser humano ao vértice da estruturação da sociedade política e da sociedade civil, construindo seu texto em direção ao reconhecimento e afirmação da pessoa humana na realidade econômica, social e institucional da vida em comunidade.

Por esse motivo, fez nascer novo espectro de matérias no âmbito da relação empregatícia: O universo dos direitos da personalidade do trabalhador, com seus princípios, regras e institutos normativos.

Esse novo universo normativo cuida de temas como a dignidade da pessoa do trabalhador, sua intimidade e até mesmo a simples privacidade, com as

diversas facetas que podem assumir no contexto da vida real no contrato de emprego e no ambiente de trabalho.

Trata ainda, da imagem do trabalhador, com as dimensões diversas que pode manifestar na experiência empregatícia, envolvendo todos os temas imateriais que despontem na personalidade do ser humano, desde que tais temas, pela circunstância da relação de emprego, coloquem empregado e empregador como credores e devedores recíprocos.

Neste sentido, quando falamos de assédio moral, leciona Maurício Godinho Delgado⁶⁵ que trata-se de nova figura de apreensão na doutrina e na jurisprudência trabalhistas, a partir de percepção de dinâmica ilícita experimentada na relação de emprego, porém sem o destaque necessário antes da Constituição de 1988.

Assim conceitua o ilustre autor:

“Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves”⁶⁶.

No âmbito empregatício o assédio moral tende a ocorrer de maneira vertical no sentido descendente, - das chefias em direção aos chefiados – ou também no sentido horizontal, oriundo de colegas em direção a outros colegas.

Sendo assim, destaca-se que o assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT⁶⁷.

No entanto, em sendo cometido por colegas de trabalho, o empregador pode também ser responsabilizado pela vítima do assédio, em virtude de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente rígido de trabalho no estabelecimento e na empresa.

Ao atingir o próprio núcleo do patrimônio moral da pessoa humana que vive do trabalho, este tipo de assédio pode, sem sombra de dúvidas, ensejarem indenização por dano moral.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. Ltr. 2016. p. 717.

⁶⁶ DELGADO, loc., cit. p.717.

⁶⁷ BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943.

Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943. Suplemento

A respeito do assunto, importante mencionar a Lei 9.029 de 1995⁶⁸ que estipula regra antidiscriminatória, fixando parâmetros para os casos de dispensa em vista dos fatores de discriminação por razões de sexo, origem, raça, cor, estado civil situação familiar ou idade.

Mencionado diploma em seu artigo 2º, reporta-se à situação da mulher trabalhadora, com motivos discriminatórios vinculados à temática da gestação, natalidade, maternidade e congêneres.

Em sequência, em seu artigo 4º estabelece que a ruptura do contrato de trabalho por ato discriminatório, abre ao empregado a faculdade de optar entre: readmissão, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; Percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescidas dos juros legais.

5.3. Do Assédio Sexual

Considera-se assédio sexual, de acordo com o artigo 216-A do Código Penal⁶⁹: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou de ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função”.

Na grande maioria dos casos em que ocorre o Assédio Sexual, as vítimas são mulheres. Em que pese a ocorrência também contra homens, são exceções.

Grande parte dessas vítimas são as mulheres mais jovens. Essa prática no ambiente de trabalho decorre da herança cultural a que nos referimos no início deste estudo. Grande parte dos agressores parte da premissa de subjugar a mulher, enaltecendo suas finalidades reprodutivas e sexuais.

⁶⁸ BRASIL, Lei n.º 9.029 de 13 de abril de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em fevereiro de 2019.

⁶⁹ BRASIL, Código Penal. Decreto-Lei n.º 2.848 de 07 de setembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

Vólia Bomfim Cassar⁷⁰ defende que, em termos trabalhistas, o assédio sexual tem contornos mais amplos, escapando do tipo penal, porque é inaceitável que o empregador pratique ou permita alguém praticar ou mantenha ambiente de trabalho hostil e ameaçador, sob a ótica sexual.

Ademais, o assédio sexual pode ser praticado por qualquer das partes (empregado ou empregador) e, por ser uma violência contra a pessoa, é conduta faltosa que dá ensejo à justa causa ou despedida indireta.

Por isso, o conceito de assédio moral deve abraçar toda conduta sexual praticada, normalmente de forma reiterada, contra alguém que a repele.

O Assédio nos conduz à ideia de convites ou investidas, normalmente reiteradas; Sexual é todo o ato que limite a liberdade sexual da vítima. Neste sentido, quatro são os requisitos exigidos: A) Assediador e assediado; B) Conduta de natureza sexual; C) Conduta repelida pelo assediado; D) Reiteração da conduta, como regra geral.

Algumas vezes o assédio não é praticado por um só agente contra a vítima, mas por um grupo de trabalhadores colegas (assédio decorrente do ambiente de trabalho). O agente agressor pode ser o patrão ou seus prepostos ou colega de trabalho.

Outro fator importante é que a relação de poder do assediador sobre a vítima é uma característica comum, mas não elemento essencial para a sua caracterização, já que pode haver assédio praticado pelo empregado contra o empregador, pelo empregado sobre o cliente ou mesmo entre dois ou mais trabalhadores de mesma hierarquia.

O assédio normalmente é tipificado quando há condutas reiteradas, investidas inoportunas constantes, mas excepcionalmente, é possível ocorrer com apenas um ato, desde que gravoso.

Contudo a comprovação da ocorrência da prática de assédio é extremamente difícil, já que na maioria das vezes, a agressão ocorre em momentos em que o agressor está à sós com a vítima. Obstando assim, em mais uma grande dificuldade enfrentada pelas mulheres no ambiente de trabalho.

A conduta sexual do agressor deve ser repelida pela vítima, tornando a insistência em ato abusivo e inoportuna. Constituem-se em atos com o objetivo de

⁷⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª edição, Editora Gen. 2017, p. 216.

obter a satisfação de seu desejo carnal, utilizando-se de ameaças, seja ela direta ou velada.

Isso que dizer que a paquera, o namoro, a iniciativa de se declarar para alguém, um convite para sair, para almoçar, para jantar efetuado por colegas de trabalho, ou entre patrão e empregado, não enseja, por si só o assédio.

6 CONCLUSÃO

Durante toda a trajetória da mulher na história, vimos que apesar de todas as lutas e conquistas por direitos, no mais das vezes, as proteções a elas conferidas se mostram deficientes.

Daí surge a importância de se haver melhor interpretação quando da aplicação dos diplomas legais que se voltam à condição feminina, não podendo tais regras se limitarem ao aspecto formal, devendo o intérprete considerar as implicações do contexto social.

É cediço que o sistema brasileiro permite a adoção de medidas compensatórias de desigualdades, uma vez que consagra o princípio da isonomia, já que a posição de desvantagem da mulher no mercado ainda é uma realidade, devendo a sociedade como um todo promover o trabalho da mulher sem prejuízo da maternidade.

Para isso, não devemos nos esquecer que essa situação de desvantagem e discriminação sempre existiu, contudo, infelizmente ainda persiste nos dias atuais, ou seja, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

A luta pela igualdade de tratamento entre homens e mulheres não é sinônimo de renúncia às diferenças, no que diz respeito às especificidades da condição feminina, mas sim em oferecer condições para que as mulheres não tenham que escolher entre ser mãe e trabalhar.

Concluimos no presente trabalho, que apesar dos avanços que ainda serão necessários, tivemos grandes conquistas em busca da equidade de gêneros. Evidentemente, que a situação sócio cultural das mulheres carrega consigo os estigmas de uma longa história de inferiorização por parte de toda a sociedade, predominantemente, patriarcal.

Foi preciso que delineássemos os caminhos evolutivos do alcance de direitos das mulheres, alcançados com muita luta e trabalho, decorrentes de cenários onde a mulher se tornou figura essencial para os desdobramentos dos fatos.

Ao partir do ambiente doméstico para galgar uma carreira profissional, foi necessário o desenvolvimento de mecanismos legais para proporcionar equilíbrio às relações do trabalho feminino. Assim, foi possível elencarmos os principais

fatores dispensados à proteção do trabalho da mulher. Essenciais à sua entrada e permanência no mercado de trabalho.

Pudemos explorar também, o papel de políticas públicas para o aprimoramento da mão-de-obra feminina, bem como seus impactos à economia, considerando a importância de sua força de trabalho como elemento de desenvolvimento da nação.

Foi possível ainda, concluir sobre os impactos que a crescente violência contra as mulheres, tem causado ao mercado de trabalho, bem como à situação econômica de empresas. Constituindo fator decisivo na produtividade das trabalhadoras.

Por fim, concluiu-se que há pouca efetividade na proteção do trabalho da mulher. Mesmo diante do grande avanço das conquistas femininas, ainda há muito que fazer, principalmente para se coibir práticas discriminatórias contra as mulheres, o assédio moral e sexual, em decorrência de gênero. Pois, a devida manutenção da força de trabalho da mulher, importa em reflexos de desenvolvimento econômico e humano, da sociedade como um todo, levando-se em conta as novas formatações dos núcleos familiares dos dias atuais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENEVIDES, Adelmo Leal. **A violência doméstica e familiar contra a mulher e a Lei Maria da Penha**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 154, nov 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18236&revista_caderno=29>. Acesso em fevereiro 2019.

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher – no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias/** Sônia Bossa. – São Paulo : Editora Oliveira Mendes, 1998.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943. Suplemento.

BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado. 1988.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 003. **Decreto n.º 423 de 12 de novembro de 1935**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_003.html. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 004. **Decreto n.º 423 de 12 de novembro de 1935**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_004.html>. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 041. **Decreto n.º 1.396 de 19 de janeiro de 1937**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_041.html. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 045. **Decreto n.º 3.233 de 03 de novembro de 1938** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_045.html. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 089. **Decreto n.º 41.721 de 25 de junho de 1957**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_089.html. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 100. **Decreto n.º 41.721 de 25 de junho de 1957**. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Convenção da Organização do Trabalho – OIT, Convenção n.º 103. **Decreto n.º 58.820 de 14 de julho de 1966.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_103.html. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, **Decreto n.º 8.202 de 06 de março de 2014.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8202.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, **Decreto n.º 58.820, de 14 de Julho de 1966.** Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm. Acesso em janeiro de 2019.

BRASIL, Lei n.º 8.069 de 13 de Julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, **Lei n.º 9.029 de 13 de abril de 1995.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Lei n.º 11.340 de 07 de agosto de 2006. **“Lei Maria da Penha”.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Lei n.º 13.257 de 08 de março de 2016. **Marco Regulatório da Primeira Infância.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm>. Acesso em fevereiro de 2019.

BRASIL, Presidência da República. **Medida Provisória nº. 808 de 14 de dezembro de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em 29 de dezembro de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14ª edição, Editora Gen. São Paulo 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ª ed. Ltr. 2016.

EXAME. **Violência Doméstica Contra Mulheres Traz Prejuízo Inaceitável.** Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/revista-exame/violencia-domestica-contra-mulheres-traz-prejuizo-inaceitavel/>>. Acesso em fevereiro de 2019.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade.** 1 ed. Birigui, São Paulo : Boreal Editora 2015.

MANU, Código de. Artigo 420. Disponível em <https://www.ebah.com.br/content/ABAAAejGkAA/codigo-manu>. Acesso em novembro de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed. Ed Saraiva. São Paulo.

MASSON, Nathália. **Manual de Direito Constitucional**. Editora Juspodivm. 2013.

NEGÓCIOS, Época. **Em 15 Anos, o Número de Famílias Chefiadas por Mulheres Mais que Dobra**. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2018/03/em-15-anos-numero-de-familias-chefiadas-por-mulheres-mais-que-dobra.html>>. Acesso em fevereiro de 2019

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Ed Atlas. São Paulo.

OLIVEIRA, M., LEITE, F., FERREIRA, E., PEREIRA, M., PEREIRA, S. **Políticas Públicas para Mulheres e Qualificação Profissional**. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo7-questoesdegeneroetniaegeracao/pdf/politicaspUBLICASparamulheresequalificacaoprofiSSIONAL.pdf>>. Acesso em fevereiro de 2019.

ONU, Nações Unidas no Brasil, Em dia internacional, **ONU alerta para exclusão de mulheres nas áreas de ciência e tecnologia**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/em-dia-internacional-onu-alerta-para-exclusao-de-mulheres-nas-areas-de-ciencia-tecnologia/>>. Acesso em fevereiro de 2019.

PINHEIRO, Ralph Lopes. **História resumida do direito**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Thex, 2001.

SILVA, Glauce Cerqueira Corrêa da et al . **A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais**. Rev. SBPH, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 65-76, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151608582005000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em novembro 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Segurança e Medicina do Trabalho – Trabalho da Mulher e do Menor**. Editora Elsevier 2008.

TOMÉ, Semiramys Fernandes. **A proteção do trabalho da mulher segundo o Direito Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51761/a-protECAo-do-trabalho-da-mulher-segundo-o-direito-internacional-do-trabalho>>. Acesso em fevereiro de 2019.