



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO BACHARELADO EM DIREITO**

NICOLLE MARIA MARTINS DE PONTES SILVA

**MULHER, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: APONTAMENTOS ACERCA DOS
DIREITOS LABORAIS FEMININOS NO BRASIL.**

**GUARABIRA
2022**

NICOLLE MARIA MARTINS DE PONTES SILVA

MULHER, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: APONTAMENTOS ACERCA DOS DIREITOS LABORAIS FEMININOS NO BRASIL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – Campus III, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof. Dra. Luciana Souto de Oliveira

**GUARABIRA
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586m Silva, Nicolle Maria Martins de Pontes.
Mulher, trabalho e discriminação [manuscrito] :
apontamentos acerca dos direitos laborais femininos no Brasil /
Nicolle Maria Martins de Pontes Silva. - 2022.
21 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades ,
2022.

"Orientação : Profa. Dra. Luciana Souto de Oliveira ,
Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Mulheres. 2. Trabalho. 3. Discriminação. 4. Direitos. I.
Título

21. ed. CDD 344.01

NICOLLE MARIA MARTINS DE PONTES SILVA

MULHER, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: APONTAMENTOS ACERCA DOS DIREITOS LABORAIS FEMININOS NO BRASIL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba – Campus III, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 25/11/2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Luciana Souto de Oliveira (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

ANTONIO
CAVALCANTE DA
COSTA
NETO:103171701

Assinado de forma digital por
ANTONIO CAVALCANTE DA
COSTA NETO:103171701
Dados: 2022.12.07 06:07:04
-03'00'

Prof. Dr. Antônio Cavalcante da Costa Neto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO – PERSPECTIVAS HISTÓRICAS	8
3	O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL	9
3.1	Evolução dos direitos das mulheres no Brasil	10
3.2	Proteção ao trabalho da mulher	12
4	O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE COMO PREMISSAS À NÃO DISCRIMINAÇÃO DA MULHER	14
4.1	Concepção formal e material da igualdade	14
4.2	A vertente negativa do princípio da igualdade: a não discriminação	15
5	DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO ...	17
5.1	Indicadores de desigualdade na participação da mulher no mercado de trabalho	17
5.2	A maternidade como causa principal a discriminação	18
6	CONCLUSÃO	20
	REFERÊNCIAS	22

MULHER, TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO: APONTAMENTOS ACERCA DOS DIRETOS LABORAIS FEMININOS NO BRASIL.

WOMAN, WORK AND DISCRIMINATION: APPOINTMENTS ABOUT THE WOMEN'S LABORAL RIGHTS IN BRAZIL.

Nicolle Maria Martins de Pontes Silva*

RESUMO

O objetivo deste trabalho baseia-se em uma análise acerca da discriminação dos direitos laborais femininos – tendo como base os Princípios da Não Discriminação e Igualdade, pois é sabido das inúmeras dificuldades, que ao longo da história, se referem a participação da mulher no mercado de trabalho. E esses empecilhos geram consequências negativas até hoje para que exista uma real efetivação da proteção ao trabalho da mulher, principalmente quando gestantes. Nesse sentido, é estritamente necessário realizar uma análise e discutir os aspectos mais importantes acerca das relações de emprego. No pontapé inicial foi realizada uma análise histórica acerca do acesso da mulher no mercado de trabalho, além da evolução de seus direitos. Em seguida, foi necessário compreender aspectos relacionados aos princípios supracitados. Além disso, aborda-se também alguns indicadores de desigualdade no quesito participação feminina no mercado de trabalho, e a defesa de como a maternidade é ainda a principal meio de discriminação da mulher. Destarte, esse projeto é concluído com a premissa de que o principal motivo para que haja a discriminação da mulher é, ainda, por critérios históricos ultrapassados de superioridade masculina. Por fim, essa discussão é de extrema importância pois é preciso dar voz as mulheres tendo em vista o seu valor social.

Palavras-chave: Mulheres. Trabalho. Discriminação. Direitos.

SUMMARY

The objective of this work is based on an analysis about the discrimination of women's labor rights - based on the Principles of Non-Discrimination and Equality, as it is known of the numerous difficulties, which throughout history, refer to the participation of women in the labor market. of work. And these obstacles generate negative consequences to this day so that there is a real effectiveness of the protection of women's work, especially when they are pregnant. In this sense, it is strictly necessary to carry out an analysis and discuss the most important aspects of employment relations. In the kickoff, a historical analysis was carried out about women's access to the labor market, in addition to the evolution of their rights. Next, it was necessary to understand aspects related to the aforementioned principles. In addition, some inequality indicators are also addressed in terms of female participation in the labor market, and the defense of how motherhood is still the main means of discrimination against women. Thus, this project concludes with the premise that the main reason for

*Aluna do Curso Bacharelado em Direito da UEPB, 172420431, Campus III – Guarabira, 10º período, nicolle.pontes@aluno.uepb.edu.br.

women to be discriminated against is still due to outdated historical criteria of male superiority. Finally, this discussion is extremely important because it is necessary to give voice to women in view of their social value.

Key-words: Women. Job. Discrimination. Rights.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem como pilar a proteção de todos que se encontram em situação de desvantagem na relação de emprego. Essa teoria possui um claro objetivo de tentar corrigir as desigualdades, criando assim uma superioridade jurídica a favor da pessoa empregada.

Em se tratando de proteger o trabalho da mulher, para alguns, isso ainda significa ter privilégios e até usam para a prática de discriminação. Quando se reproduzem alguns padrões de comportamento e de papéis na sociedade, que são divergentes para homens e mulheres, é sustentado um preconceito de um lado e do outro potencializa a luta contra discriminação de gênero, o que divide opiniões.

No entanto, quando adentramos no estudo da história do trabalho da mulher, é possível observar que o processo de inserção do gênero feminino no mercado de trabalho sofreu uma influência negativa do Estado e da Igreja ao longo dos anos. No Brasil, essa inserção começou no século XVIII, em um cenário que defendia a submissão da mulher a seus pais e maridos em nome da honra.

Em relação à proteção ao trabalho da mulher, no campo do ordenamento jurídico, o primeiro passo foi dado apenas em 1932 com o Decreto do Trabalho da Mulher. Mas, infelizmente, essas alterações demonstraram ainda mais o preconceito da população masculina no quesito superioridade.

Outrossim, as mudanças principais só conseguiram ser alcançadas com a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, nas normas de proteção ao trabalho da mulher, contidas no Título III, Capítulo III. E ainda na Constituição Federal de 1988, com o artigo 5º caput e inciso I, além do artigo 7º, incisos XX, XXII e XXX.

Assim, foram várias as dificuldades ao longo da história que se referem a participação da mulher no mercado de trabalho. E esses empecilhos geram consequências negativas até hoje para que exista uma real efetivação da proteção ao trabalho da mulher, bem como para as que se encontram em estado gravídico.

Desse modo, o objetivo deste trabalho é a análise da discriminação acerca dos trabalhos laborais femininos, com fundamento no Princípio da Não Discriminação e no Princípio da Igualdade. Isso, dentro de um cenário com alterações legislativas grandes e que ocasionaram certa instabilidade jurídica para a trabalhadora, a partir da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor 11 de novembro de 2017.

Destarte, foram buscados dados e informações com este propósito, uma vez que é importante considerar os aspectos históricos e que, principalmente, com a evolução da sociedade, os antigos papéis estão sendo desconstruídos e reorganizados para que seja possível atender mudanças sociais necessárias, à medida que surgem novas tecnologias e novas formas de se organizar.

A abordagem teórico-metodológica utilizada, refere-se a um estudo descritivo/analítico, amparado a um grande leque de fonte, especialmente bibliográficas, complementadas por informações e dados captados via internet.

A importância de pesquisar o tema escolhido é evidenciado pelos bens tutelados pelo Estado, que nessa situação, seria a mulher trabalhadora e geradora de vidas e atrelada a proteção das gerações futuras.

Outrossim, investigar o tema escolhido contribui ao campo de estudos no qual se insere, para que seja aprimorado dentro do campo da ciência jurídica e que isso favoreça a construção de propostas ou reforço de correntes doutrinárias já existentes.

2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO – PERSPECTIVAS HISTÓRICAS

No mundo hodierno, o processo de globalização, o poder de competição e inúmeros avanços tecnológicos em desenvolvimento, começou a exigir uma demanda, a partir do final do século passado, que consiste em algumas novas maneiras de organizar o processo produtivo. Essas mudanças fizeram nascer um novo modelo capitalista, surgindo então a especialização flexível.

As terceirizações, o período parcial da jornada de trabalho, os empregos informais e algumas outras alternativas de acordos passaram a ser, para alguns empregadores, formas de sobrevivência e de conseguir manter a forma competitiva nesse novo cenário, baseado na desarticulação das formas tradicionais de trabalho. Aquela crença que se tinha na estabilidade, ser bem pago e passar um período indeterminado no emprego, que foi construída no auge do capitalismo industrial após a Segunda Guerra, desmoronou.

Essa situação contribuiu para a abertura de um maior espaço de participação feminina no mercado de trabalho, não apenas pela necessidade de complementar a renda de sua família, mas também quebrando os padrões de comportamento que essas mudanças trouxeram.

Em primeiro plano, a presença expressiva do gênero feminino em alguns cargos e funções cada vez mais diferentes demonstra que as mulheres vêm buscando seu espaço no meio de produção. Outrossim, elas lideram índices de escolaridade – há mais mulheres no ambiente escolar do que homens – e ainda, de um modo menos participativo, passaram a ocupar cargos de chefia, posições de gerente, na política, além de serem destaque em outras áreas profissionais, a exemplo da medicina, advocacia, arquitetura e engenharia.

No entanto, as discriminações foram apenas camufladas, uma vez que a inserção da mulher no mercado de trabalho, em relação à grandes mudanças, continua sendo afetada pelas condições das relações de trabalho. As mulheres são as mais propícias a esse tipo de situação que os homens. Isso acontece não apenas por conta as precárias posições que elas ocupam, mas também por conta de circunstâncias como o exercício de atividades em tempo parcial, não remuneradas ou realizadas para consumo próprio ou da unidade familiar. Ademais, para que sejam promovidas o processo é ainda mais lento.

O desemprego da mulher é mais alto que o masculino e ainda existem desníveis salariais quando ocupam o mesmo cargo que os homens. Essas e outras situações que existem no trabalho feminino mostram que elas ainda são vítimas de preconceitos.

Nesse sentido, desde o início do processo de industrialização, a feminina sofria o estigma de não pertencer ao universo de produção, cabendo-lhe o espaço de sua casa. Desse modo, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho foi realizado de um modo bastante intenso, por meio da Revolução Industrial, quando se sentiu uma real necessidade de complementar a renda familiar. Esse primeiro contato com o trabalho, foi efetivado de maneira forçada e sendo obrigadas a desempenhar tarefas penosas e muito mal remunerado.

A mão-de-obra da mulher começou a chamar atenção na indústria têxtil, que em meados do século XIX, era um setor bastante lucrativo. Ao longo dos anos, a

presença da mulher também aumentou consideravelmente em outros campos da indústria, a exemplo de alimentos e a química. No setor de armamento também existiu um incremento de operárias femininas, entretanto, no período das guerras, as mulheres retornaram ao espaço de suas casas.

No decorrer do século XX, a ascensão de novas tecnologias e meios de comunicação, além da mecanização de várias atividades, fizeram acontecer uma revolução administrativa, da qual o gênero feminino fez parte, e conseqüentemente conseguiu ampliar o seu espaço nesse ramo da economia. Nesse ínterim, foi apenas ao longo desse século que as femininas conseguiram fazer parte da força de trabalho global, em um nível de participação no mercado quase igual com os homens.

Entretanto, do mesmo modo que as mulheres conseguiram efetivar a sua participação no mercado de trabalho, principalmente em regiões mais desenvolvidas, elas também se depararam com inúmeras dificuldades no que diz respeito a conseguir conciliar as suas atividades domésticas e as profissionais. Com isso, as mulheres tornaram-se mais maduras, casadas e com filhos, o que acabou gerando outro enorme desafio em relação ao trabalho da mulher: a reformulação da organização de sua família.

3 O TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

No Brasil ainda há empecilhos para que haja a efetivação da proteção ao trabalho da mulher, mesmo sabendo que o respaldo legal existente foi conquistado depois de muitas lutas e esforços, marcados por uma longa história que envolve questões religiosas e morais, submissão feminina sob o supremo poder masculino e desigualdade social.

A igreja e o Estado têm uma forte influência do papel da mulher na sociedade, na sua inserção no mercado de trabalho além de intervir em como o cenário de proteção ao trabalho da mulher evoluiu com o passar dos anos.

Por fim, “o direito do trabalho da mulher não caminhou *pari passu* com o direito do trabalho do homem, mediante diferenças das legislações aplicadas a cada gênero, oriundas de uma real desigualdade entre eles” (MELO, 2011, p. 1). Em pleno século XXI ainda é observado que entre os direitos que visam a proteção da mulher na relação trabalhista, os quais deveriam ser vistos como instrumentos de evolução no ordenamento jurídico, são taxados como mero privilégios.

3.1 Evolução dos direitos das mulheres no Brasil

No Brasil colonial, a mulher possuía um papel na sociedade era reflexo do interesse do Estado sob um olhar religioso, a partir de uma leitura bíblica que coloca o homem como favorecido. À mulher restava apenas atender o prazer masculino ou à necessidade de procriar, resultando em uma necessidade de enclausuramento das mulheres, principalmente no que diz respeito as mulheres brancas e de alta classe social, em um lugar marcado pela supremacia masculina no quesito decisões e trabalho.

As questões morais eram exaltadas. “A ‘casa’ não era apenas um lugar físico [...] ela representava uma honra a ser protegida” (COSTA, 2018, p. 435). Assim, “a reclusão doméstica ou nos conventos era para defesa da honra e virgindade, pois as mulheres eram consideradas ninho de pecados, e deviam permanecer longe das tentações” (DEL PRIORE, 2004, citado por COSTA, 2018, p. 435).

Dessa forma, a questão de inserir a mulher no mercado de trabalho, que foi intensificada no século XVIII, era de regime patriarcal, com a feminina em total submissão ao homem. Segundo a historiadora Michelle Perrot as mulheres “sempre trabalharam, embora elas nem sempre exercessem ‘profissões’” (PERROT, 2005, citado por COSTA, 2018, p. 435).

Essa época fora marcada pela Revolução Sentimental do século XVIII, no qual crianças começaram a receber um novo papel na família. Antes eram apenas enxergados como “adultos em miniatura”, com a mudança começaram a ser visualizados como seres angelicais e infantis, ao passo que o gênero feminino recebia o papel de “mãe ideal”.

A mulher branca recebeu um título: “Mulher do lar”; e só lhe era cabido apenas situações que se referiam a sua casa, como o cuidado dos filhos e o bem estar do marido. Algumas dessas mulheres conseguiam desenvolver atividades laborais relacionadas apenas com os cuidados de doentes, educação de crianças e fiscalizar os escravos.

Em outra situação, as mulheres das classes baixas viam o trabalho como necessidade para o seu sustento. Nesse sentido, além de cuidar de crianças, fiavam a lã, teciam e ajudavam no cultivo de terras.

É válido salientar que existia uma prática comercial na época realizado pelas mulheres cativas, chamadas “negras do tabuleiro”. Elas receberam dos portugueses uma espécie de licença para poder comercializar doces, bolos, frutos, melaço, queijo, hóstias, agulhas, alfinetes, entre outros.

Já naquela época fazia-se aflorar a discriminação enraizada na estereotipação das classes entre os sexos e dentro do próprio sexo feminino, tendo em vista que a mulher branca tinha função matrimonial e maternal, enquanto que as negras nativas contribuíam apenas com o corpo para a satisfação do prazer, dentre outras atividades de menor valor (MELO, 2011, p. 2).

No entanto, era tanta a exploração que sexo masculino fazia em relação ao feminino que não era se quer permitido chamar essas atividades de trabalho. Com isso, fica evidente o desenho de família patriarcal, comandado pelo homem e com a submissão da mulher.

No fim do século XIX e em meados do século XX, ocorreu a intensificação da presença de mulheres nas fábricas. De acordo com pesquisa realizada por Maria Valeria Juno Pena, no ano de 1872, 76% do trabalho assalariado nas fábricas era composto por mulheres (PENA, 1981, p. 182). Isso acontecia porque a mulher era considerada uma mão de obra muito mais barata e mais atrativa para as empresas, pois as mulheres de classes inferiores não possuíam outra opção senão trabalhar. Há registros de que até 1924 as mulheres ainda costuravam à mão nas indústrias de sacaria:

As mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, colocando em risco a sua segurança e a sua vida, recebendo salários inferiores aos pagos aos homens. Assim, naquela época, nem se cogitava a proteção da gestação ou quanto à amamentação da mulher que exercia o trabalho (GARCIA, 2017, p. 1.100).

Essa situação começa a passar por algumas mudanças em 1912 com o projeto do código de trabalho, que abordava normas específicas de proteção ao trabalho da mulher como uma forma de livre obtenção de emprego, sem que houvesse

autorização do seu marido, com uma jornada diária de 8 horas e com direito a licença maternidade. Mas, infelizmente, esse projeto não teve aprovação pois foi considerado pelos maridos uma desonra, o motivo: não podiam mais autorizar as esposas a trabalharem.

O Código Civil de 1916 tratava essa discriminação com legalidade, uma vez que determinou a submissão da mulher ao homem, sendo considerada relativamente incapaz e dependente para exercer atos da vida civil, sendo sujeita de uma autorização para que pudesse trabalhar – essa vinda do pai ou marido – conforme o inciso VII, artigo 242, do referido diploma legal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, possui o Brasil como um de seus fundadores. Se estabeleceu a partir do Tratado de Versalhes, que colocou fim à Primeira Guerra Mundial, e tem como objetivo principal a promoção da justiça social, por meio da criação e aplicação de normas internacionais do âmbito do trabalho. No mesmo ano da sua criação aconteceu a edição de seis convenções com normas destinadas à proteção ao trabalho da mulher.

No ano de 1932, devido a pressão de novas realidades sociais” (STF, 2019, on-line), principalmente pelas pressões internacionais, mas também sob a influência do modelo de sociedade patriarcal, obteve-se a aprovação das primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher, a partir do Decreto 21.417.

A partir disso, as constituições, em passos curtos, começaram a garantir direitos básicos de proteção ao trabalho da mulher. No ano de 1943 o governo instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que traz em seu corpo artigos de proteção ao trabalho da mulher. Como, por exemplo, o artigo 372 que dispõe “os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”.

A mulher trabalhadora[...] passou a ter proteção legal expressa e específica em capítulo especial daquele diploma legal. Trata-se do Título III, capítulo III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece normas cujo principal objetivo fora inserir as mulheres no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens, proteger as mulheres do preconceito e da discriminação no ambiente do trabalho remunerado, garantir às mulheres condições específicas, considerando principalmente as características próprias da mulher quanto à gestação e maternidade (STF, 2019, on-line).

Ainda na segunda metade do século XX, o governo sofria pressão internacional a partir das convenções internacionais:

[...] deve-se assinalar o impacto e a influência de documentos como a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, de 1979, a Declaração e o Programa de Ação da Conferência Mundial de Direitos Humanos de Viena, de 1993, o Plano de Ação da Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento do Cairo, de 1994, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994 e a Declaração e a Plataforma de Ação da Conferência Mundial sobre a Mulher de Pequim, de 1995. Esses instrumentos internacionais inspiraram e orientaram o movimento de mulheres a exigir, no plano local, a implementação de avanços obtidos na esfera internacional (PIOVESAN, p. 4).

Nesse íterim:

O movimento feminista brasileiro foi um ator fundamental nesse processo de mudança legislativa e social, denunciando desigualdades, propondo políticas

públicas, atuando junto ao Poder Legislativo e, também, na interpretação da lei. Desde meados da década de 70, o movimento feminista brasileiro tem lutado em defesa da igualdade de direitos entre homens e mulheres, dos ideais de Direitos Humanos, defendendo a eliminação de todas as formas de discriminação, tanto nas leis como nas práticas sociais. De fato, a ação organizada do movimento de mulheres, no processo de elaboração da Constituição Federal de 1988, ensejou a conquista de inúmeros novos direitos e obrigações correlatas do Estado, tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio à violência doméstica, a igualdade entre filhos, o reconhecimento de direitos reprodutivos, entre outros (BARSTED, 2001, p. 35 citado por PIOVESAN, p.3).

Desse modo, as principais mudanças só foram proporcionadas pela Constituição de 1988, principalmente no que diz respeito à promoção ao trabalho da mulher em igual valor. Isso foi ressaltado pelo Ministro do STF Edson Fachin:

A Constituição de 1988 é o texto constitucional brasileiro mais comprometido com a igualdade de gênero. Além da referência expressa à igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I, CRFB), em capítulo específico destinado à família, o constituinte equiparou a participação de homens e mulheres na condução da família (art. 226, §5º, CRFB), merecendo falar-se também na expressa proibição da discriminação no mercado de trabalho em razão do gênero (art. 7º, XXX, CRFB). A participação das mulheres no processo constituinte foi de crucial relevância para que este tenha sido o desfecho da proteção dos direitos fundamentais das mulheres, de forma expressa e inequívoca, no texto constitucional de 1988 (STF, 2019, on-line).

A luta das mulheres, mais uma vez, foi responsável por impulsionar essas mudanças:

Na avaliação do movimento de mulheres, um momento destacado na defesa dos direitos humanos das mulheres foi a articulação desenvolvida ao longo do período pré-1988, visando à obtenção de conquistas no âmbito constitucional. Esse processo culminou na elaboração da Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes, que contemplava as principais reivindicações do movimento de mulheres, a partir de ampla discussão e debate nacional. Em razão da competente articulação do movimento durante os trabalhos constituintes, o resultado foi a incorporação da maioria significativa das reivindicações formuladas pelas mulheres no texto constitucional de 1988 (PIOVESAN, p. 3).

Diante disso, ainda há muito o que evoluir dentro do ordenamento jus laboral pátrio, uma vez que “a sociedade brasileira, não obstante todo o avanço já registrado, ainda carece de decisões políticas efetivas na direção da igualdade entre homens e mulheres, e na proteção da mulher gestante e lactante” (STF, 2019, on-line).

E os desafios perduram:

Em um sistema fundado e definido por princípios e valores essencialmente masculinos, as questões públicas e privadas das mulheres acabam por ser negligenciadas e subvalorizadas, negando-se visibilidade à própria existência feminina, às demandas tipicamente femininas, às necessidades próprias da mulher e da sua condição de ser no mundo (STF, 2019, on-line).

Dessa forma, é estritamente necessário que tal assunto seja objeto de estudo a fundo, outrossim, que seja amplamente discutido para que o Estado possa discutir

algumas políticas públicas relevantes para que haja a evolução dos direitos das mulheres.

3.2 Proteção ao trabalho da mulher

A proteção ao trabalho da mulher é um desdobramento do princípio da proteção que dá origem ao Direito do Trabalho. Este princípio proporciona equilíbrio à relação trabalhista, tal como o Direito do Consumidor traz para a relação de consumo.

Nesse sentido, “o polo mais fraco” de uma relação de emprego merece um tratamento superior [...] por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial” (GARCIA, 2017, p. 94). Tendo em vista que na relação empregatícia “os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais” (GARCIA, 2017, p. 94).

Desse modo:

[...] a existência do Direito do Trabalho só pode ser compreendida a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano, que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa ‘vender’ sua força de trabalho. Portanto, a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital” (SEVERO, 2018, p. 40).

Ademais, no sentido de que o trabalhador ainda é considerado parte vulnerável na relação de emprego, a mulher vira uma parte super vulnerável diante dessa relação. Isso acontece porque:

[...] o direito do trabalho prevê um padrão básico de proteção para os empregados em geral (presumidamente vulneráveis), mas a este padrão protetivo somam-se proteções específicas, conforme a vulnerabilidade se apresenta, presumidamente, acentuada (hipervulnerabilidade). É o caso, por exemplo, das mulheres, beneficiárias de proteções adicionais como as previstas no art. 10, II, b do ADCT (estabilidade da gestante) e no art. 9º, § 2º, II da Lei nº 11.340/2008 (direito de afastamento temporário do emprego em casos de violência doméstica), entre outras (DORNELES, 2013, p. 295).

No tempo hodierno, a Constituição de 1988 passa a ser considerado um instrumento extremamente essencial para a promoção do trabalho da mulher e para que seja efetivado a proteção à trabalhadora, como dito, parte hipervulnerável na relação de emprego. É válido salientar, também, os incisos XX, XXII e XXX do art. 7º da Magna Carta, compreendidos no capítulo dos direitos sociais.

No entanto, no quesito proteção, ainda existe uma linha tênue que pode influenciar na restrição ao trabalho da mulher. Nesse sentido, uma das dificuldades de se garantir efetivamente a proteção ao trabalho da mulher sem que exista a discriminação, como foi feito em 1932 e nos anos seguintes, está intimamente ligada ao fato de que algumas normas limitam a mulher de certos trabalhos, ou pela sensação de que algumas normas não passam de meras liberalidades.

Como o Decreto nº 21.417-A de 1932 que vedava o trabalho da mulher em comércios e indústrias no período da noite, além do artigo 379 da CLT. Ou ainda como o artigo 387 da CLT, que vedava o trabalho da mulher em atividades insalubres, que foram revogados pela lei 7.855/89.

Outrossim, “a diferença entre homens e mulheres não traduz fundamentos para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais, como a maternidade”

(BARROS, 2017, p. 708). Com isso, é extremamente importante que haja proteção do trabalho da mulher, “notadamente, quanto ao estado de gestante e maternidade, que são de responsabilidade da sociedade como um todo, não podendo servir de fatores de discriminação contra a mulher” (GARCIA, 2017, p. 1.102). Nesse ínterim:

A legislação de proteção da mulher, ficou mais centrada nos aspectos que realmente merecem atenção da sociedade, em especial o estado de gestante e a maternidade. Objetiva-se que esses fatores não sirvam de óbice para a contratação de trabalho feminino, nem de diferenciação salarial ou de discriminação quanto às demais condições de trabalho. A discriminação no âmbito das relações de trabalho, especialmente em razão de gênero ou sexo, passou a ser combatida por medidas jurídicas, com destaque para a promoção ao trabalho da mulher (GARCIA, 2017, p. 1.100).

Outra situação que deve ser discutida está agregada na flexibilização das normas trabalhistas, algo que vem ocorrendo nos últimos anos. Um exemplo dessa situação seriam as alterações ocorridas após a redação dada pela Lei 13.467/2017, com a chamada Reforma Trabalhista. Essa questão, para alguns doutrinadores, representou a diminuição no princípio da proteção, uma vez que diminuiu normas de proteção do trabalhador no Estado brasileiro, tornando-as precárias, violando princípios constitucionais.

Por fim, torna-se necessário a identificação dessas práticas discriminatórias em razão de sexo, práticas estas que, independentemente de seu motivo, são inconstitucionais. Tendo em vista que a flexibilização de normas que protegem o trabalho da mulher não pode encontrar justificativa em uma tentativa de disseminar a discriminação.

4 O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE COMO PREMISSAS À NÃO DISCRIMINAÇÃO DA MULHER

Em uma primeira análise, é necessário explicitar a peculiaridade do Princípio da Igualdade que, no nosso ordenamento jurídico, encontra-se no artigo 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 em que se extrai:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-lhe aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. (BRASIL, 1988)

No entanto, esse princípio não se encontra aludido apenas nesse dispositivo e, por esse motivo, a Constituição deve ser considerada como o máximo quando for realizada uma análise tanto no meio teleológico como no sistemático. E é partir das mais variadas formas de se expressar, no qual esse princípio traz, que é possível verificar seus duplos sentidos: o material e o formal.

4.1 Concepção formal e material da igualdade

A igualdade, quando tratada sob um princípio, representa, nos mais variados momentos da história, a essência da busca pelos ideais de justiça e equidade, de modo que os desejos do meio social pudessem entrar em convergência com o ordenamento jurídico de cada Estado.

No conceito formal, o ponto tratado é o da igualdade jurídica, ou seja, a máxima que todos os indivíduos são iguais perante a lei e, por esse motivo, o tratamento deve ser imparcial para todos os cidadãos que estejam compreendidos pelo determinado ordenamento jurídico.

Esse sentido liberal de igualdade era, de modo resumido, uma aplicação uniforme e genérica do Direito, não existindo diferenças se quer para avaliação da proporcionalidade e as peculiaridades de cada pessoa, com o objetivo de que fossem desenraizados os privilégios ou diferenças existentes.

Nesse sentido, buscar atribuir forma linear e horizontal à igualdade tem como resultado a redução do seu significado a uma mera fórmula matemática cuja raiz dessa equação traduz que todos possuem formalmente, de fato, sem que de certo modo essa declaração tenha alguma eficácia na prática, já que só resta o positivado e isso não traz como decorrência lógica e necessária a efetividade e satisfação da medida.

Outrossim, o que anda ocorrendo é uma interpretação do princípio da igualdade de forma homogênea e unilateral e isso consubstancia o ideal apenas em que o Estado tem o dever de aplicar a lei, não se exigindo dele medidas ativas que possam promover a igualdade em um âmbito além do jurídico-normativo. Nesse sentido:

[...] a igualdade pura e dura dos primeiros textos revolucionários pouco viveu: tropeçava muito na realidade e em suas coerções sociológicas. [...] Pois entre 1789 e nessa época, notadamente sob a influência do marxismo, a ideia de justiça social mudou de conteúdo: o direito já não tem somente a missão de instaurar a igualdade cívica, mas deve compensar os efeitos mais gritantes das desigualdades de fato. (ROULAND, 2003, p. 304-305)

A partir da compreensão de que o aspecto meramente formal de igualdade, principalmente quando referido às liberdades civis, é muito insuficiente e precário, com consciência que não deixa de existir ou nivelar de maneira efetiva as desigualdades presentes no meio social em decorrência do caráter propriamente heterogêneo natural do ser humano, é necessário que seja desenvolvido uma nova nuance capaz de suprir o desejo pela igualdade e de fato alcançar a matriz principiológica.

Dessa maneira, como produto da tomada de consciência popular – mesmo que em cursos mínimos e razoáveis, a liberdade que tanto se foi desejada e, segundo discurso liberal, conquistada, torna-se, desse modo, a carregar consigo um novo rumo: a pessoa que é livre possui, portanto, a prerrogativa de poder reivindicar do Estado ações positivas que possam promover o real usufruto dos direitos que, de certa forma, já lhe são garantidos. Um exemplo dessa realidade seria uma mudança na concepção de Estado, que está configurada no Estado Social de Direito – *Welfare State* – nos quais não se deve só gerir a máquina pública, mas também, participar da promoção de políticas públicas – direitos sociais, visando que se concretize os direitos fundamentais que estão no ordenamento:

[...] no Estado social, conquanto o direito à liberdade tenha permanecido íntegro, a relevância do direito à igualdade foi substancialmente acentuada, de tal sorte que o seu conceito passou a ter um sentido material, e não mais meramente formal. A garantia de igualdade no Estado social demanda, pois, atuação positiva, com a finalidade de reduzir as desigualdades socioeconômicas, mediante a distribuição equitativa de recursos. (CANELA JÚNIOR, 2011, p. 51)

A segunda corrente do princípio da igualdade é a material, a qual se opõe ao mero tratamento igualitário perante a lei de determinado ordenamento jurídico.

Nesse íterim, tem-se que é a igualdade do âmbito material que vem a ser o meio propulsor capaz de nortear o “*Welfare State*”, visando a equidade e o bem-estar comum. Para que isso ocorra, deve ser verificadas as condições e os institutos jurídicos que são criados, com a finalidade de que sejam oportunizados os meios necessários para uma vida digna.

Dessa forma, em relação a aceção voltada à execução em defesa do ideal de justiça não, há desconsideração acerca das diferenças existentes, pelo contrário, essas devem ser devidamente apreciadas a fim de que sejam também atingidas pelas medidas estatais que visam sua proteção e adequação frente às barreiras com as quais há interação. Ou seja, os aspectos formal e material não são excludentes ou incompatíveis entre si, mas complementares e essenciais, quando considerados em conjunto, para a real aferição da igualdade. É por meio da junção de ambas as vertentes que, por fim, a igualdade agrega a qualidade de ser referida aos meios jurídico, político, econômico e social.

4.2 A vertente negativa do princípio da igualdade: a não discriminação

É sabido que uma pessoa possui duas perspectivas no que diz respeito à sua pluralidade: igualdade e diferença. O primeiro item está se referindo a uma igualdade fundamental pelo pertencimento ao ser humano, motivo pelo qual os seres idênticos possuem semelhanças em aspectos de meio biológico e racional. Esse nível de igualdade é que começa a possibilitar uma inter-relação daqueles entre si, a compreensão de seus ancestrais e as previsões acerca do que eventualmente será imprescindível para seus sucessores.

No entanto, pode-se salientar que apesar dos seres humanos serem semelhantes, é necessário que exista diferenças que tornam cada indivíduo particular em relação a qualquer outro, de forma que cada pessoa se faz única em sua existência. Por esse motivo é que o discurso e ação são utilizados na comunicação, pois cada pessoa difere das outras em fatores socioeconômicos, de gênero, etnia, dentre outros, já que é preciso que se tenha entendimento entre os que compõem o meio social.

A simultaneidade da igualdade essencial com as desigualdades individuais clama pelo princípio da igualdade como tarefa antrópica e necessária, de forma que o nivelamento dentre desiguais tem que acontecer seguindo alguns fatores e aspectos específicos para cada situação em questão, tendo em vista que se não existir uma construção positiva, a tentativa de nivelar será apenas uma forma de discriminar um indivíduo ou grupo do restante.

No campo do Direito do Trabalho, segundo texto do Decreto nº 62.150 de 1968 que promulgou a Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – ratificada pelo Brasil em 1965, discriminar constitui ato de violar os direitos garantidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo, em conformidade com artigo 1º, o vocábulo discriminação definido como:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em

matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (BRASIL, 1968).

Outra modalidade, a discriminação denominada reflexiva ou indireta, infere a situação de desigualdade existente e acaba por reforçar ou perpetuar o cenário por meio do conteúdo de medidas legislativas ou administrativas. A discriminação é oculta quando é caracterizado por ser uma ação dotada de neutralidade, pelo simples motivo de que não existe um novo implemento de oportunidades que visem a integração de direitos a grupos vulneráveis.

Outrossim, a discriminação também pode ser classificada como negativa ou positiva. A negativa diz respeito ao modo de tratar desigual que prejudica determinado indivíduo, sem que exista uma justificativa. E a positiva consubstancia o tratamento diferenciado que é dado ou oferecido em prol do favorecimento de pessoas ou grupos vulneráveis, nesse caso há uma justificativa e é feito principalmente com negros, mulheres e pessoas com deficiência. Assim, é exigido que os critérios de distinção, para que sejam legítimos, possuam aptidão para alcançar o que se deseja e não existindo como imposição de cumprimento do resultado.

A vertente da não discriminação possui, ainda, conexão com a dignidade da pessoa humana, uma vez que não comporta condutas arbitrárias que possam ocasionar a vitória de um sobre o outro, mas resguardam as diferenças que particularizam e individualizam determinada pessoa, garantindo assim que a titularidade da dignidade pertence a todos as pessoas e não apenas a alguns privilegiados.

Além disso, o Estado tem o dever de promover a aplicação, tanto no quesito legislativo quanto no administrativo, de políticas que visam a proibição de comportamentos discriminatórios através de mecanismos e instrumentos jurisdicionais que sirvam para que a vítima tenha reparação no caso concreto. Desse modo, a Constituição Federal em seu artigo 9º, XLI, determina que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 1988), podendo, ainda, existir uma constituição de tipos penais que visam a punição de algumas outras condutas discriminatórias mais específicas.

A segunda conduta consiste em reconhecer, de forma extensa, a situação. Desse modo, pode ser desenvolvido um fenômeno sob a perspectiva em sentido *lato*, admitindo que o comportamento baseado na discriminação é gerado em conjunto de vários vínculos e manifestações. Nessa situação, é visto que existe um distanciamento em relações diversas, como por exemplo, no mercado de trabalho. Por esse motivo, existe a implantação de cotas cujo objetivo é remediar as discriminações negativas que um grupo de pessoas tenha sofrido em dado momento passado. O principal objetivo desse instrumento seria a promoção, empregando políticas que compensem e, por conseguinte, promovam a inclusão de segmentos sociais inferiorizados.

O ordenamento jurídico brasileiro apresenta predominância sobre esse aspecto. Isso pode ser verificado, entre outras expressões de políticas de diferenciação, no artigo 7º, XX, da Constituição Federal que determina a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos” (BRASIL, 1988), como também resta evidenciado no texto do artigo 37, VIII, quanto à reserva legal de cargos e empregos públicos destinados às pessoas com deficiência demarcada em percentual.

5 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Mesmo com inúmeros avanços quando no quesito à proteção e promoção do trabalho da mulher, ainda há vários desafios para que haja a efetivação dos direitos fundamentais, uma vez que a contratação e a permanência da mulher no emprego encontram um estorve histórico – a discriminação por seu gênero – que se intensifica quando de trata da gravidez e da maternidade.

Nos dias atuais, ainda pode-se observar discussões sobre práticas de discriminações que acometem a mulher no mercado de trabalho. Isso se relaciona pelas mudanças ocorridas na visão da mulher de sim enquanto cidadã que possui direitos e deveres que devem ser respeitados, dona de seu pensamento, escolhas e interesses.

Um instrumento bastante importante de direito internacional que luta contra essa discriminação é a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, da OIT, publicada em 1998. Ela trata a discriminação no ambiente de trabalho em suas inúmeras formas como parte dos direitos humanos e reafirma que essa discriminação é uma negação de direitos.

5.1 Indicadores de desigualdade na participação da mulher no mercado de trabalho

É sabido que o gênero feminino ainda não alcançou a participação desejada no mercado de trabalho. Apesar das evoluções sociais, em pleno século XXI as mulheres ainda são escanteadas quanto ao exercício de algumas atividades laborais, ao mesmo tempo que são preferidas para os exercícios de outras:

As ocupações femininas concentram-se em atividades derivadas das funções tradicionais, como os serviços domésticos, costura, cuidados com as crianças e com os doentes. Alguns ramos da indústria moderna, como o eletroeletrônico, também empregam mulheres para funções que requerem qualidades culturalmente atribuídas às mulheres, como paciência, docilidade, meticulosidade e delicadeza (INSTITUTO ETHOS, 2004, p. 31).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no ano de 2018 a participação das mulheres no mercado de trabalho teve destaque nas atividades relacionadas ao apoio administrativo e nas ciências em primeiro lugar e em segundo nas atividades de ocupações elementares (profissionais de limpeza, alimentação, manutenção e outros), bem como entre os prestadores de serviço, vendedores dos comércios e mercados.

Ainda segundo o IBGE 95% dos serviços domésticos são feitos por mulheres, 84% dos professores do ensino fundamental, 74,9% dos trabalhadores de serviços de limpeza e 72,2% dos trabalhadores de centrais de atendimento são profissões realizadas pelo gênero feminino. Além da preferência que mulheres trabalhem nesses campos, ainda há diferenças no salário. (IBGE, 2019).

Outrossim, com relação aos profissionais atuantes nas áreas das ciências e intelectuais, o gênero feminino tem participação majoritária (63,0%), ao passo que receberam 64,8% do rendimento dos homens. As ocupações com maior nível de instrução revelam também salários desiguais. Entre os professores do ensino fundamental, as mulheres recebiam 90,5% do rendimento dos homens (IBGE, 2019).

No campo dos professores de universidades e do ensino superior, cuja participação (49,8%) era próxima à dos homens, o salário das mulheres era o equivalente a 82,6% do recebido pelos homens (IBGE, 2019).

Ademais, as ocupações de nível de instrução maior, como médicos e advogados, a participação feminina ocorreu em torno de 52% e uma diferença maior entre os rendimentos de mulheres e homens, com percentuais de 71,8% e 72,6%, respectivamente (IBGE, 2019).

Dessa forma, os dados nos mostram que proferir a frase que a mulher conseguiu conquistar o seu lugar, ainda está muito longe de ser verdade. O papel que atribuíram a mulher como pessoa materna, com bastante fragilidades, dócil e que pode realizar apenas algumas atividades laborais ainda exerce muita influência na sua efetiva participação no mercado de trabalho, graças ao estereótipo idealizado para ela.

5.2 A maternidade como causa principal a discriminação

No geral, o principal motivo para que se tenha a discriminação está no interesse que os grupos sociais possuem em manter os privilégios que lhe foram conquistados, em relação ao gênero, raça e economia.

Sentimentos expressos de superioridade, ignorância, preconceito, ódio, intolerância aumentam a discriminação que pode não ser frutos de algumas atitudes pessoais, podendo surgir da adoção de políticas estabelecidas, que visam perpetuar a diferenciação.

Pensamentos como esse são reforçados pelo vago entendimento que ainda existem em algumas empresas a qual consideram a contratação de uma mulher, quando pensadas biologicamente propensas à gestação e à maternidade, como gastos a mais.

Nessa perspectiva, Coutinho defende que:

[...] a ideia de que os custos do trabalho da mulher são superiores aos custos do trabalho do homem, em decorrência da proteção à maternidade - garantia do direito à licença-gestante, estabilidade provisória, descansos especiais durante a jornada de trabalho para amamentar o próprio filho, e direito à assistência ao filho durante o período de amamentação - a mulher trabalhadora se vê discriminada, sofrendo um desfavor na relação de emprego (COUTINHO, 2006, p. 26).

Ele ainda destaca que:

O conjunto de normas que protege o trabalho da mulher não costuma ser visto como uma garantia ao mercado de trabalho da mulher, ou como um direito ao exercício de sua função reprodutiva, evitando-se riscos que poderiam ameaçar sua saúde e o desenvolvimento da gravidez. A não compreensão da finalidade do instituto de proteção do trabalho da mulher motiva a discriminação enfrentada pela trabalhadora gestante (COUTINHO, 2006, p. 26).

Por conseguinte:

Como se não bastasse o entendimento de que as normas protetoras do trabalho da mulher são componentes de elevação dos custos operacional da empresa, existe, ainda, a noção de que o absenteísmo, a limitação para a jornada extraordinária, para o trabalho noturno e a indisponibilidade para as

viagens de trabalho todas questões relacionadas às responsabilidades familiares assumidas pela mulher são fatores adicionais dos custos da mão de obra feminina e, por isso, são tomados como causa da discriminação contra a mulher trabalhadora (COUTINHO, 2006, p. 26/27).

Sob esse viés, são inúmeras as discussões que se tem sobre onde foi originada a segregação por sexo no ambiente de trabalho e a discriminação ao trabalho da mulher. Nesse sentido, em um panorama de sociedade em que o gênero feminino sofre com uma responsabilidade maior com relação a maternidade, os problemas para se estabilizar no mercado de trabalho são sempre muito maiores, em relação ao sexo masculino:

[...] é importante identificar que parte das escolhas na forma de inserção das trabalhadoras está associada ao trabalho reprodutivo, e que a tentativa de harmonizar trabalho remunerado e trabalho não remunerado pode impingir às mulheres empregos mais precários e flexíveis (LEONE et. al, 2017 p. 78).

Isso nos leva a pensar, enquanto seres humanos, em quais valores e em qual modelo de sociedade estaremos deixando para as próximas gerações, quando pensamos nos princípios e direitos fundamentais e qual seria a finalidade dos institutos que protegem o trabalho da mulher.

A partir desse ponto é que se começa a entender qual a verdadeira necessidade de se desigualar a trabalhadora em relação ao trabalhador, apenas no que diz respeito à maternidade, abolindo então, todas as formas de discriminar mediante critérios indefensáveis, uma vez que estão em desacordo com a Magna Carta.

6 CONCLUSÃO

A investigação do tema escolhido contribui, de maneira significativa, para o campo em que ele se insere, aprimorando a ciência jurídica, buscando o favorecimento da construção de propostas ou reforços de correntes doutrinárias já existentes, tendo em vista que é preciso de políticas públicas de promoção e proteção ao trabalho da mulher, como para efetivar o princípio da não-discriminação que, foi possível constatar, ele provoca profundas desigualdades sociais.

Nesse íterim, é possível constatar que o estudo referente a esta relação de trabalho proporciona muitos ganhos sociais, no sentido que a proteção da mulher como mãe e trabalhadora promovem o futuro da nossa sociedade.

Ademais, este estudo proporcionou a esta aluna e militante, um grande crescimento pessoal, acadêmico e profissional, pois, no meu papel de mulher, todos os nossos dias são marcados por episódios que silenciam e até mesmo violentam.

Ainda por cima quando decidem qual o nosso papel em meio a sociedade, ou buscando diminuir o lugar do gênero feminino, por meio das altas taxas de violência e feminicídio, seja tentando decidir e legislar sobre nossos corpos, ou quando tentam restringir a atuação da mulher no âmbito do trabalho e ou na política, por exemplo.

Ao longo desse projeto foram apontados alguns dos principais empecilhos para a efetivação desse direito. Em primeiro lugar foi realizado um levantamento histórico do trabalho da mulher e a evolução de direitos adquiridos ao longo da história. Assim, foi possível identificar a influência da religião no papel da mulher em nossa sociedade, e que a leitura bíblica que favorece o homem acaba gerando influências negativas para a mulher no ambiente de trabalho, até a atualidade.

Outrossim, foi tratado também de algumas restrições, a exemplo no caso das normas que as proibiam de exercer atividades no período da noite, antigamente, ou pelo artigo 390 da CLT, ainda vigente, por exemplo. Normas estas que conseguem limitar o trabalho da mulher, restringindo seu acesso a certas vagas de emprego.

Desse modo, é possível concluir que, a Constituição de 1988 foi extremamente necessária para poder enfraquecer os estereótipos responsáveis pela discriminação ao trabalho da mulher. No entanto ainda está longe de se poder dizer, com propriedade, que o gênero feminino alcançou seu lugar merecido no mercado de trabalho, principalmente, no que diz respeito à equiparação de salário e ocupação de cargos de chefia, por exemplo.

Portanto, ainda é necessário discorrer muito sobre isso para que, dessa forma, seja possível implementar políticas públicas importantes com intuito de promover a proteção ao trabalho da mulher, bem como a garantia de seus direitos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS - **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem** - Editora: Estatísticas Sociais. Publicação: 04/07/2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 22/10/2022.

ANTUNES, Paula Regina; FOLLADOR, Franciele Ani Caovilla; COLTRE, Sandra; ALMEIDA, Lirane Elize Defante Ferreto de; VIEIRA, Ana Paula de – **Gestão organizacional: Discriminação nos processos de seleção de emprego** – Revista Espacios, vol. 38, nº 22, pág.111, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de – **Curso de Direito do Trabalho** - 11ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

BRASIL - **Código Civil** – Brasília, DF: 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm>. Acesso em 01/11/2022.

COSTA, Fabiana Alves da – Mulher, Trabalho e Família: **Os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares** - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas v. 3, n. 6, jul./dez. 2018 – ISSN 2448-0738

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro – **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades** – OIT Igualdade Racial, 2006. Disponível em: <https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf>. Acesso em 02/10/2022.

LIMA, Lucas Barbalho de – **A proteção à maternidade no Brasil: Estudo acerca dos avanços da proteção à maternidade e de questões ainda não tuteladas pelo Direito do Trabalho brasileiro na pós modernidade**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=bd26c6a5924c3aae>>. Acesso em: 14/10/2022.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de – **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em: 05/10/2022.

PIOVESAN, Flávia – **Igualdade de gênero na Constituição Federal: Os direitos civis e políticos das mulheres no Brasil** – Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-i-constituicao-de-1988/principios-e-direitos-fundamentais-igualdade-de-genero-na-constituicao-federal-os-direitos-civis-e-politicos-das-mulheres-do-brasil>>. Acesso em: 15/11/2022.