



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CAMPUS III**  
**CENTRO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS HUMANAS**  
**CURSO DE DIREITO**

**JOSICLEIDE JORGE GONÇALVES DA SILVA**

**DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: ANALISANDO A DISPARIDADE ENTRE  
GÊNEROS NO ÂMBITO TRABALHISTA**

**GUARABIRA**  
**OUTUBRO/2016**

**JOSICLEIDE JORGE GONÇALVES DA SILVA**

**DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: ANALISANDO A DISPARIDADE ENTRE  
GÊNEROS NO ÂMBITO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso.  
Artigo Científico apresentado ao curso de  
Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Antônio Cavalcante  
da Costa

**GUARABIRA**

**OUTUBRO/2016**

É expressamente proibida 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 da dissertação.

S586d Silva, Josicleide Jorge Gonçalves da  
Direito do trabalho da mulher [manuscrito] : analisando a  
disparidade entre gêneros no âmbito trabalhista / Josicleide Jorge  
Goncalves da Silva. - 2016.  
26 p.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2016.  
"Orientação: Antônio Cavalcante da Costa Neto,  
Departamento de Direito".

1. Direito do Trabalho. 2. Mulher. 3. Mercado de Trabalho.  
I. Título.

21. ed. CDD 344

JOSICLEIDE JORGE GONÇALVES DA SILVA

DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: ANALISANDO A DISPARIDADE  
ENTRE GÊNEROS NO ÂMBITO TRABALHISTA

Artigo Científico apresentado ao curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Antônio Cavalcante da Costa.

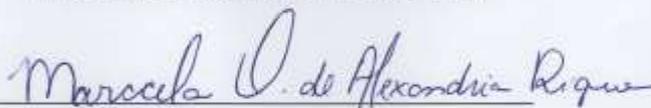
Aprovada em: 17/10/2016.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Marcela Oliveira de Alexandria Rique

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Jossano Mendes de Amorim

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, pelo comprometimento, dedicação e  
amor, DEDICO.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por minha vida, família e amigos.

Ao professor Antônio Cavalcante pela orientação, apoio e confiança.

Ao meu pai Josinaldo, a minha mãe Marinez, a meus irmãos, a meu grande amigo e noivo Elton Carlos, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Aos professores do Curso de Direito da UEPB, que ao longo de cinco anos contribuíram, por meio das disciplinas e debates, para o desenvolvimento e realização desta pesquisa.

A Universidade Estadual da Paraíba, pela oportunidade de fazer o curso.

Aos colegas de classe, especialmente a Érica Guimarães, pelos momentos de apoio e por sua preciosa amizade, que irei guardar e zelar pelo resto da vida.

“O que sabemos é uma gota; o que ignoramos é um oceano”.

Isaac Newton

# DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: ANALISANDO A DISPARIDADE ENTRE GÊNEROS NO ÂMBITO TRABALHISTA

Josicleide Jorge Gonçalves da Silva

## RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar as discriminações mais patententes que rodeiam a mulher em seu ambiente de trabalho, por meio de pesquisas bibliográficas, códigos e artigos que tratam a respeito deste tema por meio de vários aspectos e ângulos, que proporcionam um amplo olhar sobre a disparidade de gêneros na esfera laboral. A justificativa pela escolha de tal assunto se deu pela importância social e jurídica que está presente em seu bojo, podendo ser notada nitidamente em nosso meio social. À vista disso, o estudo em tela inicia expondo o progresso presente na Constituição acerca do trabalho da mulher, abrangendo o tema da isonomia entre os gêneros e concomitantemente trata das normas de proteção ligadas ao trabalho feminino. Por último versa sobre o intuito fundamental de tal estudo, qual seja, declarar a discriminação existente no âmbito laboral da mulher, assim como também, promover a conscientização acerca de tais preconceitos, para dizimá-los e possibilitar maiores conquistas no campo prático da condição social e jurídica da mulher.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Mulher. Mercado de Trabalho. Desafios e Conquistas Femininas. Igualdade. Discriminação.

## INTRODUÇÃO

Considerada como um grande marco jurídico, a Constituição Brasileira de 1988, trouxe uma nova compreensão da igualdade existente entre homens e mulheres, uma vez que está diretamente ligada à ultrapassagem de um paradigma jurídico, há muito tempo entranhado na sociedade, o qual corroborava a figura masculina e que dava um tratamento amplamente diferenciado e preferencial do homem perante a mulher.

É nesse contexto que surge um pensamento todo voltado para a equidade de direitos e deveres de ambos os sexos, haja vista que a figura de chefe da família irá aos poucos esvaecer, assim como também acontecerá com as prioridades e anteposições que davam suporte jurídico ao homem como chefe e dominante das mais variadas relações sociais.

Não podemos olvidar que o processo que idealiza a real e verdadeira igualdade entre homens e mulheres, principalmente no que diz respeito ao âmbito do trabalho, ainda não foi totalmente concretizado e muito há que se evoluir e desenvolver nesse aspecto, e esta evolução se trata de uma necessidade imprescindível e urgente, já que diferente do que muitas pessoas pensam, a luta da mulher por seus direitos não é algo superado.

Outro ponto que merece destaque diz respeito às conquistas que foram alcançadas, entretanto na prática não se pode dizer o mesmo, assim como também a insistente divergência de salários entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo.

Como corolário de tais argumentos expostos até aqui é notório que a divisão do trabalho doméstico não foi alterada de forma significativa, e que a mulher continua tendo muitas vezes total responsabilidade de cuidar dos filhos e dos serviços domésticos. Diante de tais fatos é que se corrobora a afirmação de que apesar de o Direito modificar o pretérito, mantém as estruturas sociais para as gerações futuras, o que se torna uma grande dificuldade na hora de sair do âmbito legal para o âmbito real.

O estudo em tela tem como objetivo geral demonstrar as reais desigualdades entre homens e mulheres no âmbito do trabalho e ao mesmo tempo realçar como essas desigualdades se desenvolveram no meio social e como são ofuscadas pela sociedade. É pertinente também explanar acerca dos objetivos

específicos, os quais estão elencados como: abordagem histórica, antropológica e social da mulher no Direito do Trabalho; conquistas que foram alcançadas, mas que na vida real não o são totalmente, assim como também enfatizar a divisão do trabalho doméstico no meio familiar.

O presente trabalho tem sua pesquisa bibliográfica embasada em referências teóricas publicadas em livros, documentos, artigos, e outros, sendo desenvolvido por meio do método dedutivo, o qual parte do contexto geral para um caso específico. Analisará também a questão histórica paulatinamente da inserção da mulher no Direito do Trabalho, estudando o papel da sociedade perante a concretização da tão almejada igualdade entre homens e mulheres no âmbito do trabalho.

Diante de tudo que fora exposto, podemos observar que a escolha do tema justifica-se pela necessidade de esclarecer e dar notoriedade a abissal contribuição que o trabalho das mulheres oferece em nossa sociedade e que por este motivo as desigualdades que as cercam, nos mais variados âmbitos, são totalmente incompatíveis com todos os seus esforços e dedicações. Portanto, apesar de todos os avanços relacionados à mulher no Direito do Trabalho, é imperativo que haja a promoção do trabalho da figura feminina, e que não só o Direito faça sua parte, mas também que a sociedade exerça seu papel perante a igualdade da mulher.

## **1. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO**

O histórico sobre as lutas das mulheres para uma posição no mercado de trabalho é marcado por um pretérito repleto de revoltas, que tentaram combater diversos preconceitos criados por uma sociedade pautada em um regime machista. Esse machismo deu origem a um sentimento de buscar uma condição melhor na sociedade. Essa cultura que impõe a mulher a uma condição inferior a do homem, cuja origem vem da idade média, centrada na figura do homem, despertou no intrínseco feminino o olhar de querer ir em busca de seus ideais. Depois de incansáveis lutas, muitos desprezos, conseguiram almejar diversas conquistas.

No decorrer dos tempos, muitas foram às divergências acerca dos direitos do trabalho das mulheres, principalmente na esfera que designa a mulher como ícone de produtividade de um determinado trabalho. Entretanto as benesses foram

aparecendo concomitantes às lutas ao longo dos tempos, uma vez que mudanças foram feitas para dar voz ao seguimento da figura feminina. Como consequência disto conquistas foram alcançadas e ocorreram gerações de emprego, onde percebeu-se que aumentou consideravelmente sua autonomia diante de uma sociedade que desprezava suas virtudes.

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres. Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”. Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem. (PROBST, 2003, p2)

Com tais mudanças, a mulher foi, de forma paulatina, obtendo mais espaço na sociedade, mesmo que com certa timidez, pois o sistema pregava a figura do homem como o ícone prevalente na cadeia de trabalho e pilar principal para sustento do lar, não obstante isso não implicou em delimitar seus objetivos, pois cada dia era inegável o crescimento de sua importância perante a sociedade.

## **2. PROGRESSO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL**

Concernente à esfera nacional, a norma pioneira acerca do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 17 de Maio de 1932, o qual vetava o trabalho noturno (das 22 às 5 h) da mulher, proibindo a remoção de pesos. Sendo previsto também a vedação do trabalho feminino em locais insalubres e perigosos, assim como em subterrâneos, desde que ela estivesse há quatro semanas antes ou quatro semanas após dar a luz. Além disso, conferia à mulher, no que diz respeito à amamentação, dois descansos no decorrer do dia que correspondia meia hora cada, desde que o bebê tivesse até seis meses de vida.

A Constituição Brasileira de 1934 foi a primeira a tratar sobre o tema em pauta, haja vista que esta vetou, com relação a salários, a distinção do trabalho feminino. Assim como também vetou o referido trabalho em locais insalubres e assegurou o repouso antes e após o parto, e o mais relevante, sem prejudicar o salário e o emprego.

Posteriormente, com a Constituição de 1937, fora vetado o trabalho feminino realizado em indústrias insalubres, ao mesmo tempo em que garantiu higiene e assistência médica à mulher grávida, além de assegurar repouso, sem interferir no salário, antes e após o nascimento do bebê.

Por sua vez, a Constituição de 1946 vetava a distinção de salário por motivo de sexo, dentre outros dispositivos relativos ao trabalho da mulher. Já a Constituição de 1967, além de proibir a distinção de salário por motivo de sexo, previa também a proibição da distinção de critérios de admissibilidade referente ao mesmo motivo. Nesta última referida Constituição, era garantida a mulher a aposentadoria, observando o salário integral, aos 30 anos, sendo previsto ainda previdência social, objetivando a proteção da maternidade.

Por conseguinte, o Decreto-Lei 229, de 28 de Fevereiro de 1967, realizou diversas mudanças na CLT, quais sejam: possibilitou a guarda dos filhos das trabalhadoras nas empresas, repouso antes e depois do parto que passou a durar quatro semanas e oito semanas respectivamente, além de garantir o regime de compensação somente por meio de acordo coletivo.

No que diz respeito ao trabalho noturno feminino, a Lei nº 5.673, de 6 de Julho de 1971, o tornou possível em trabalhos de processamentos de dados e em indústrias de manufaturados de couro. Já a Lei 6.136, de 7 de Novembro de 1984, admitiu o trabalho noturno feminino para mulheres que tivessem acima de 18 anos.

Por fim, a Constituição de 1988, concebeu diversos avanços concernentes ao trabalho da mulher, quais sejam: admitiu o trabalho feminino em serviços insalubres, uma vez que a proibição de tal fato acarretava numa proteção que limitava e discriminava o trabalho feminino; garantiu a licença à gestante, aumentando-a de 84 dias para 120 dias, sem prejudicar salário e emprego e surgiu uma importante e necessitada previsão de proteção do mercado de trabalho das mulheres.

Em linhas gerais, nossa Carta Magna assevera sobre a igualdade de direitos e obrigações de homens e mulheres, dessa forma não é admissível nem

justificável qualquer tipo de discriminação entre eles, assim como também não é admissível qualquer discriminação relativa ao trabalho feminino. Em consonância com essa cláusula é que a Lei nº 7.855, de 24 de Outubro de 1989, revogou os artigos. 379 e 380 da CLT, uma vez que estes vetavam o trabalho feminino noturno e traziam em seu bojo algumas condições; revogou ainda o art. 387 da CLT, o qual proibia o trabalho feminino nas minerações em subsolo, nos subterrâneos, nas atividades perigosas e insalubres e por fim nas obras de construção civil, pública ou particular.

### **3. FUNDAMENTOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Se levarmos em consideração um sucinto histórico acerca do progresso social da mulher, iremos constatar o quão amargo foi tal caminho para que ela pudesse chegar à posição que ocupa na atual sociedade e conseguir alcançar todas as conquistas e direitos que até então logrou. Corroborando tal afirmação, Martins evidencia:

[...] há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe da família e que só ele deve trabalhar. As mulheres, assim, ficam marginalizadas, aceitando salários inferiores aos dos homens, prestando serviços em jornadas excessivas, apenas para conseguir o emprego e obter um salário. (2012, p.619)

As constituições anteriores visavam proteger o trabalho da mulher, porém essa proteção acabava proliferando o preconceito do sexo feminino no âmbito do trabalho. Como afirma Barrere Unzueta:

Las mujeres como grupo discriminado presentan asimismo otro rasgo específico y es que, aun siendo discriminadas como grupo, socialmente no constituyen ninguna minoria sino que son, al menos, el mismo número que el grupo discriminador. Finalmente, hay por lo menos otra diferencia entre la discriminación de las mujeres y la de otros grupos discriminados, y es que el prejuicio en el que se basa la misma esta revestido de un carácter “benigno”; en otros términos, se trata de una discriminación que para ser considerada tal, necesita romper con roles y estereótipos asignados a las mujeres con un pretendido afán protector y diferente hacia su especial naturaliza. (1997, p.29.)

Podemos citar como exemplo dessa discriminação disfarçada de proteção a questão da proibição do trabalho noturno da mulher, assim como também a

vedação de realizar horas extras. Em contrapartida, existia também uma sobre-exploração do trabalho masculino, nada obstante não lhes eram impostos tais preconceitos e limitações concernentes ao trabalho, o que nos leva a crer que a referida proteção trazia em seu bojo uma maneira de recordar a real posição da mulher na sociedade (cuidar da casa, dos filhos e dos afazeres domésticos).

Como complemento de tais argumentos, outra questão pertinente diz respeito à severa divisão sexual do trabalho de uma sociedade paternalista, a qual demonstra que o trabalho feminino, em hipótese alguma, poderia coibir sua função primordial, qual seja: a maternidade.

Acerca da verdadeira proteção em relação ao trabalho da mulher, Martins assevera que:

As medidas de proteção, porém, só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. As demais formas de discriminações deveriam ser abolidas. (2012, p.619)

Em suma, afora dessas condições explanadas acima, toda proteção que no fundo representem limitações e discriminações ao trabalho feminino devem ser extintas do ordenamento jurídico, uma vez que elas somente visam proteger a estrutura de uma sociedade patriarcal, e nada têm a ver com proteger de fato o trabalho da mulher.

#### **4. CONTRATAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**

Antes de adentrar no referido tema, cumpre trazer à baila uma importante distinção entre relação de emprego e relação de trabalho, uma vez que esta última tem uma definição mais ampla, pois abrange a relação de emprego, assim como também envolve todos os outros modos de prestação de trabalho que estão inseridas na seara jurídica.

Sobre o tema, Mariângela Guerreiro Milhoranza afirma:

Há relação de trabalho toda vez em que houver vínculo jurídico mediante o qual uma pessoa física (não pessoa jurídica) execute, para outrem, obra ou serviços, e receba, em contrapartida, determinado pagamento. Por outro

lado, há relação de emprego quando uma pessoa física ou natural, pessoalmente e de forma não eventual, por pagamento de salário e sob subordinação executa seus serviços ao empregador. (2008, p. 61)

Em pretérito, de acordo com o artigo 446 da CLT, a mulher casada precisava de uma autorização para trabalhar, artigo este que fora revogado diretamente pela Lei nº 7.855/89. Hodiernamente, ao completar 18 anos, a mulher se torna efetivamente capaz para trabalhar. No que tange a duração do trabalho da mulher, assim como a do homem, equivale a 8 horas diárias e 44 semanais, como está concretizado no inciso XIII do artigo 7º da nossa Lei Maior.

Já no que diz respeito à prorrogação e compensação da jornada da mulher, esta pode fazer horas extras, assim como também prorrogar sua jornada em pé de igualdade com o homem, entretanto isto nem sempre aconteceu assim, uma vez que dantes a mulher só o fazia em casos excepcionais ou casos de força maior.

Relativo ao salário, a Constituição em seu inciso XXX do art. 7º deixa claro e evidenciado a proibição da diferença de salário entre homens e mulheres, de igual forma trata a CLT em seu art. 461 sobre assuntos relacionados à equiparação salarial, de forma a combater qualquer tipo de discriminação nesse sentido.

Sobre o trabalho noturno da mulher, atualmente este não é proibido em local nenhum, do mesmo modo que também não há distinção alguma em relação ao trabalho masculino e feminino. Em ambos, apenas deve ser respeitado o que explana o art. 73 da CLT, ou seja, adicional noturno sobre a hora diurna assim como hora noturna reduzida para 52 minutos e 30 segundos.

A propósito dos períodos de descanso, estes são quase idênticos para ambos os sexos, tendo direito a no mínimo um intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra, além do intervalo de 15 minutos, anterior a hora extraordinária em caso de prorrogação do trabalho. Terão direito também a repouso semanal remunerado de 24 horas, preferencialmente aos domingos e descanso para refeição, entre uma e duas horas.

Atinente aos trabalhos proibidos à mulher, consoante a Lei nº 7.855/89, não é mais vetado trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos, assim como também não o é em subterrâneos, nas minerações em subsolo, em pedreiras e obras de construções. A proibição que iremos encontrar nesse tema diz respeito à ocupação que necessite de força muscular superior a 20 quilos, em trabalhos sucessivos e 25 quilos para labor ocasional, porém o parágrafo único do art. 390 da

CLT permite o referido trabalho desde que seja por impulsão ou tração de vagonetes, fator que se justifica inteiramente pela diferente complexão física entre o homem e a mulher.

## **5. DISCRIMINAÇÕES RELATIVAS À MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

### **5.1 Perspectivas acerca da proteção à maternidade**

A discriminação no âmbito trabalhista pode se dar de diversas maneiras e em múltiplos momentos, como por exemplo, no momento da admissão, durante o contrato, ou ainda na extinção do mesmo. Além disso, ela também pode ocorrer nos mais variados setores, tanto no cargo público quanto em cargo cuja seleção não se deu por meio de concurso, porém neste último caso a incidência tende a ser ainda maior.

Sobre o determinado assunto, Maria Alice Barros afirma:

Essa situação poder-se-ia reverter se a mulher estivesse mais preparada para uma maternidade responsável, por meio do planejamento familiar e se os países contassem com uma infraestrutura social capaz de proporcionar-lhe maior disponibilidade de berçários e creches, gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, além de pré-escolas com longa duração da jornada escolar. Também um horário mais flexível e maior número de cursos de reciclagem permitiriam às mulheres readquirirem a experiência e a eficiência, quando retornassem ao serviço. (2005, p. 1085.)

A licença-maternidade está prevista no art. 7º, inciso XVIII da nossa Carta Magna, assim como também está prevista nos artigos 392 e 392-A da Consolidação das Leis Trabalhistas. Contudo, diferentemente do citado instituto trabalhista, o salário-maternidade goza de caráter previdenciário, assim sendo, não irá se limitar à empregada, uma vez que abrangerá a doméstica, trabalhadora avulsa, contribuinte individual, segurada facultativa e segurada especial, ou seja, desde que seja segurada da Previdência Social, será abrangida por tal regalia, visto que se trata de um direito salvaguardado pela referida classe.

Em pretérito, era o empregador o incumbido de pagar os encargos trabalhistas durante o tempo que a grávida se mantivesse ausente para ter seu filho, entretanto, posteriormente foi definido que os referidos encargos teriam que ser

arcados pelo Estado. Atitude esta que representou como um verdadeiro avanço concernente ao Direito do Trabalho da Mulher, haja vista que se evitou de forma veemente à discriminação do trabalho feminino, principalmente no que se refere à demissão da mulher quando do descoberta de sua gravidez.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

Somente com a edição da Lei nº 6.136, 7-11-74, é que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais tendo o empregador pagar o salário da empregada que vai dar à luz. O custeio do salário-maternidade era de 0,3% (art. 4º da Lei nº 6.136/74), que foi extinta pela Lei nº 7.787/89, pois ficou englobado no percentual de 20% que a empresa deve recolher sobre a folha de pagamento (§ 1º do art. 3º da Lei nº 7.787/89). Essa orientação foi repetida no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212/91. (2008, p. 580)

Pertinente ao período de licença-gestante, este diz respeito ao direito que a empregada terá de permanecer afastada de suas atividades laborais pelo tempo de 120 dias, isso implica também dizer que a mesma não terá nenhum dano em seu emprego e em seu salário. Tal afirmação encontra-se assegurada pelo art. 7º, XVIII da Constituição Federal. Sendo também importante salientar que será garantida a empregada gestante à licença de 28 dias antes e 92 dias depois de dar a luz a seu filho, como reza a Lei nº 8.213/91.

É assegurado também por nossa Constituição Federal, em seu art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais provisórias, a proibição da demissão arbitrária ou ainda sem justa causa da funcionária grávida a partir o momento que ela confirme sua gravidez, sendo que essa vedação se estende até os cinco meses depois do parto.

Será o atestado médico que irá designar o começo do afastamento relativo à licença, isso ficará condicionado de acordo com a necessidade existente, além do mais, existirá a possibilidade da mulher alterar a função e em seguida retornar aquela que ela ocupava em outrora.

Um ponto imprescindível a ser tratado é o que diz respeito a não sujeição da licença ao nascimento do filho com vida, uma vez que tal licença não implica somente ao nascimento do bebê, porém está ligada, sobretudo a gestação, esta que por sua vez representa diversas alterações na mente e no corpo da mulher.

Em pretérito, como alegava os §§ 1º e 3º do artigo 392-A da CLT, estes que foram abolidos pela Lei nº 12.010/2009, quando a mulher adotava uma criança, o tempo da licença era conferido em consonância com a idade da mesma.

Sobre o tema Yone Frediane assevera:

A propósito do tratamento escalonado estabelecido pela Lei n. 10.421/02, em virtude da idade do adotado, duas outras colocações ainda merecem ser expostas; a primeira, no sentido de constituir fato público e notório que quanto maior a idade da criança adotada, maior será possivelmente sua dificuldade de adaptação no novo lar, daí porque os prazos previstos nos referidos diplomas legais inferiores aos 120 (cento e vinte) dias se afiguram insignificantes ao propósito a que se destinam, posto que discriminam a criança adotada em categorias em razão da respectiva idade. Outro aspecto que merece ser lembrado é o de que as categorias profissionais e patronais já vinham estendendo a licença-maternidade à mãe adotante anteriormente à vigência da Lei n. 10.421/02, sem estabelecer qualquer discriminação, o que lamentavelmente foi praticado pelo citado diploma legal. (2004, p. 70)

Hodiernamente, de acordo com a Lei nº 12.010/2009, a licença e o salário maternidade concedidos à mãe adotante são de 120 dias, não mais correspondendo à idade do adotado, haja vista que tal critério representava uma discriminação à criança adotada.

Consoante a Lei nº 9.029/95 é vedado ao empregador exigir atestado de gravidez e de esterilização, assim como quaisquer ações que tenham em seu bojo um teor preconceituoso tanto para fins de admissão quanto de continuação do emprego. Não obstante, o empregador poderá requerer o exame de gravidez no momento de dispensa, justamente para tomar ciência da possibilidade de estar ou não cometendo um crime.

É inegável todo avanço e progresso que foi alcançado pela mulher ao decorrer dos tempos, entretanto, a procura por novas melhorias e pelo direito de exercício no âmbito profissional em sua plenitude deve ser incessante. Ocorre que por diversas vezes a forma patriarcal de se pensar que está enraizada em nossa sociedade e a sobrecarga de afazeres na qual a mulher estar imersa, assim como sua tripla jornada, qual seja, cuidar dos filhos, das atividades domésticas e laborais, incapacitam a mulher de progredir na área profissional e de ser neste âmbito respeitada e admirada como deveria.

## 5.2 Perspectivas sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho

Consoante à liberdade da pessoa humana, é sabido que existem restrições ao uso integral da mesma, uma vez que tais limites são abrangidos pelo ordenamento jurídico, assim sendo, temos permissão para fazer tudo o que não nos é proibido por tal ordenamento.

Dentro do contexto supracitado, está a liberdade sexual. Sobre este tema, Rodolfo Pamplona Filho assevera:

A noção jurídica de liberdade sexual está ligada, portanto, à ideia de livre disposição do próprio corpo, concepção esta que se relaciona a uma visão individualista do ser humano, que pode ser sintetizada na frase, tão ouvida entre os apologistas da legalização das drogas, de que “cada um faz com seu corpo o que quiser.” (2001. P. 30)

Antes de ser reconhecido pelo Código penal como uma conduta criminosa, o assédio sexual, já estava enraizado no meio social, visto que se trata de uma questão muito antiga. As características vigentes na sociedade eram de cunho patriarcal, logo, a figura feminina não gozava dos mesmos direitos que o homem, ademais, a mulher era considerada como objeto tanto de direito quanto sexual.

Durante a Revolução Feminista, esta que ocorreu no século XX, as mulheres obtiveram, ao menos no que diz respeito à seara jurídica, legitimação a tão almejada isonomia entre homens e mulheres, o que por si só já foi considerado uma mola propulsora para as conquistas femininas. No Brasil, a referida igualdade foi reconhecida de fato pela nossa Lei Maior de 1988.

Rodolfo Pamplona Filho assegura que:

Todavia, o simples reconhecimento jurídico da imperatividade do tratamento isonômico entre os sexos não é suficiente para garantir, na prática, a efetividade do exercício responsável da liberdade sexual. A agressividade com que as condutas de natureza sexual são praticadas na sociedade moderna tem gerado novos enfoques de discussão sobre os limites do comportamento social aceitável. Ao conquistar o reconhecimento jurídico da liberdade sexual, homens e mulheres passaram a conviver com uma nova onda de problemas, antes não encarados de forma séria, dentre os quais se destaca o assédio sexual. (2011, p.34)

O Código Penal em seu artigo 216-A configura o crime de assédio sexual como: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento

sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício em emprego, cargo ou função”.

De acordo com Aloysio Santos:

Tudo leva a crer que o assédio sexual seja mesmo uma nova versão do que se convencionou chamar coerção masculina, que se caracterizou pelo comportamento eminentemente discriminatório do homem que se considerava superior à mulher e que a molestava, como se ela estivesse sempre disponível, por pertencer a classes sociais mais baixas. O assédio sexual, como disse, é hoje uma preocupação generalizada e a tendência é agravar-se, com a revelação de novos casos, porque a discussão aberta do assunto estimula as vítimas a denunciarem os assediadores. (1999, p. 24.)

O assédio sexual acontece, por exemplo, quando um chefe oferece certos tipos de regalias, sendo que em troca determina favores carnais, por outro lado, caso sua proposta não seja aceita, sucederá tanto retaliações quanto intimidações. É importante ressaltar ainda que o assédio só ocorrerá se o assediador tiver um grau superior de hierarquia, como fora supracitado o exemplo do chefe, visto que o sujeito que comete o assédio deve possuir certa influência na vida profissional do assediado, podendo interferir de forma direta em seu ambiente de trabalho.

A incidência maior do assédio sexual recai sobre as ocupações nas quais há a figura masculina como superior, o que reflete uma perpetuação da ideia de que a mulher pode ser tratada com um objeto sexual, assim como também reflete o pensamento machista de não fazer jus a igualdade de gêneros presente em nossa carta constitucional.

No que diz respeito à doutrina, esta irá classificar o assédio em dois tipos, quais sejam, o assédio por chantagem, que ocorre no ambiente de trabalho, onde o assediador impõe um favor carnal e propõe como consequência certo benefício no citado ambiente; e o assédio por intimidação, no qual haverá propostas sexuais com o intuito de transtornar o assediado no ambiente laboral, além do mais, aqui não há a necessidade do poder pela parte do assediador.

É notório que o assédio em pauta não ocorre apenas no âmbito do trabalho, mas nos mais variados ambientes, entretanto quando ele sucede na esfera trabalhista acarreta consequências danosas à vítima, tanto no contexto social quanto no pessoal. A dependência financeira de subordinação do trabalhador, esta que é marca patente da relação de emprego, além de que a classe dos empregados é a mais atingida pelo assédio sexual, favorece o acontecimento do referido crime, posto que torna o âmbito trabalhista local propício para tais ocorrências.

Sendo penalizado na área penal e na área civil, o assédio é considerado um ato imbuído de ilicitude e que gera implicações na relação de trabalho, como a rescisão contratual, que pode se dar através da despedida indireta acobertada pela alínea “c” do art. 483 da CLT, sendo que nesse caso o sujeito que comete o crime é o empregador, assim como também se dá pela justa causa, caso este em que ocorre o contrário, pois o transgressor é o empregado.

Sobre o tema, Rodolfo Pamplona declara:

(...) a despedida indireta é sempre uma situação de extrema delicadeza, pois significa, em última análise, que a relação laboral se deteriorou de tal forma que o trabalhador prefere abrir mão de seu posto de trabalho — fonte normalmente única de subsistência — a continuar submetido às condutas que lhe são impostas pelo empregador ou seus prepostos. (2001, p. 109)

Embora o assédio sexual seja considerado um dos motivos causadores dos níveis de discriminação e preconceito de que as mulheres são vítimas no meio de trabalho, na maior parte dos casos, não há denúncia por parte destas vítimas, posto que se preocupam e temem perder o sustento que conseguem por meio de seus empregos, assim como também receiam e se afligem com o incômodo e constrangimento que tal denúncia poderá causar.

Waleska Kurtz Felker aborda tal assunto:

O assédio sexual, enquanto ato ilícito que viola direitos fundamentais, como a liberdade, a dignidade, a intimidade e a honra, garantidos constitucionalmente, geram direito para a vítima à indenização por danos morais, também assegurado na Constituição Federal. (2007, p. 101)

Ainda nos dias de hoje, lamentavelmente, podemos constatar o desrespeito que vige entre as pessoas, de modo que por diversas vezes fazem uso de certa posição hierárquica em um ambiente de trabalho para atender suas lascívia, e para tanto ofendem a esfera da dignidade e intimidade de outrem, que na maior parte são mulheres e precisam de seu trabalho para se subsistir a si e aos seus entes familiares.

## CONCLUSÃO

É sabido que o direito do Trabalho, este que sem dúvidas se caracteriza como um Direito Fundamental, pode ser considerado como um requisito imprescindível para que o indivíduo possa se sentir concretizado de forma plena em sua vida, haja vista que a labuta proporciona ao ser humano a realização de sua dignidade, pois desse modo se consegue a sua sustentação e a da sua família.

Ademais, a nossa Lei Maior, legitimou em seu artigo 5º a tão explícita Igualdade entre os gêneros, e outros dispositivos legais que objetivam reprimir esses tipos de desigualdades, todavia, tais dispositivos não são o bastante para exterminar de forma integral o preconceito e discriminação existentes entre os gêneros.

É imperativo trazer à baila que um dos temas que mais necessitam de uma alteração urgente, não apenas na Lei, mas no pensamento de todo corpo social existente, é justamente o tema pertinente à maternidade, que apesar de ser inerente a mulher dar prosseguimento à prole de forma direta gerando um filho, a criação e educação dessa criança deve ser tarefa dos pais e não apenas da mãe. Sucede que por diversas vezes, o atarefamento advindo da criação de um filho ficam atribuídos apenas à mulher, sendo este um dos motivos que justificam a prioridade que se dá pela contratação do homem em detrimento da contratação da mulher, à vista disso ocorre então à discriminação.

O presente artigo também trouxe a tona o tema do assédio sexual, este que é bastante corriqueiro no ambiente de trabalho da mulher, mas que não deveria o ser, uma vez que tal ação é inaceitável e não corresponde de maneira alguma aos princípios e valores presentes em nosso meio social, posto que tal crime retrocede à tempos longínquos e primitivos nos quais a figura feminina era tida como mero objeto, tanto sexual quanto de direito.

O referido crime além de estar coberto de ilicitude e de possuir implicações civis e penais, mesmo assim ainda é cometido de forma latente, além disto, se trata de um ilícito que incide de maneira mais frequente no sexo feminino. Por conseguinte, tal fato prejudica a permanência da figura feminina no mercado de trabalho, sendo assim é considerado como uma maneira de discriminar a mulher, e que infelizmente está impregnada até então no seio da sociedade atual.

Sem deixar de reconhecer os avanços e conquistas que ocorreram no decurso da evolução político-social do sexo feminino, tais avanços que refletiram

diretamente nas normas do nosso sistema jurídico, faz-se principalmente imprescindível que haja um mútuo respeito entre as pessoas concernente ao tratamento de todos, seja no ambiente profissional seja no âmbito pessoal, e que isso de forma alguma dependa do sexo, como reza a nossa Lei Básica.

Em síntese, o período de pesquisa evidenciou a abissal importância de se discutir sobre o presente assunto, este que é tratado por campanhas de diversos órgãos e instituições e que possuem o condão de trazer a tona o tema da discriminação e das desigualdades consoantes à mulher no ambiente de trabalho de forma mais enfática. Portanto, podemos concluir que a problematização abordada no presente trabalho, trata-se de um tema de nossa contemporaneidade, logo, se faz necessário uma luta constante para que se obtenha, de maneira plena, o reconhecimento da igualdade do trabalho feminino.

## WOMAN'S LABOR LAW: ANALYZING DISPARITY GENDER IN LABOR SCOPE

### **ABSTRACT**

This article aims to analyze the most obvious discrimination surrounding women in the workplace, through literature searches, codes and articles dealing about this issue through various aspects and angles that provide a broad look at gender disparities in the labor market. The reason for choosing this subject was due to the social and legal significance that is present within it, it can be clearly noted in our social environment. In view of this, the study screen starts exposing the present progress in the constitution about women's work, covering the theme of equality between genders and concurrently addresses the protection of standards related to women's work. Finally deals with the fundamental aim of such a study, which is to declare the existing discrimination in the workplace of women, as well as to promote awareness about such prejudices to dezmá them and allow greater achievements in the practical field of condition social and legal wife.

**Keywords:** Labor Law. Woman. Job market. Female challenges and achievements. Equality. Discrimination.

## REFERÊNCIAS

BARRÈRE UNZUETA, María Angeles. **Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres**. Madrid, Editorial Civitas, 1997. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332006000100016](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100016)> Acesso em: 10 jul.2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Vade Mecum Compacto Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2016.

\_\_\_\_\_. **Código Penal**. Vade Mecum Compacto Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2016.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis trabalhistas**. Vade Mecum Compacto Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2016.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004.

FELKER, Waleska Kurtz. **Assédio Sexual na Relação de Emprego**. In: Justiça do Trabalho, Ano 24, n. 286, Porto Alegre: HS, 2007.

FERNANDES, A. **O lado positivo e negativo de uma conquista**. Disponível em: <[http://www.dm.com.br/materias/show/t/o\\_lado\\_positivo\\_e\\_negativo\\_de\\_uma\\_conquista](http://www.dm.com.br/materias/show/t/o_lado_positivo_e_negativo_de_uma_conquista)>. Acesso em: 03 ago. 2016.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. Discriminação da mulher no mercado de trabalho. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 18, n. 3551, 22 mar. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24024>>. Acessado em: 21 ago. 2016.

FREDIANE, Yone. **Licença maternidade à mãe adotante**. São Paulo: LTr, 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52253/a-problematizacao-da-estabilidade->

provisoria-da-trabalhadora-gestante-no-curso-do-aviso-previo> Acesso em: 02 set. 2016.

JORDÃO, Sonia. **O poder da liderança feminina**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/u/sonia/> Acessado em: 15 ago. 2016.

LOMBARDI, Maria Rosa. “Um mercado de trabalho cada vez mais feminino”. **Difusão de Ideias**. Fundação Carlos Chagas, outubro/2007. Disponível em: [http://www.fcc.org.br/conteudos especiais/difusaoideias/pdf/entrevista\\_mercado\\_mais\\_femini no.pdf](http://www.fcc.org.br/conteudos especiais/difusaoideias/pdf/entrevista_mercado_mais_femini no.pdf) Acessado em: 15 jul. 2016.

LOPES, Maria Sbalqueiro Lopes. **Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher - As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 e 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MILHORANZA, Mariângela Guerreiro; GÓES, Maurício de Carvalho. **Notas sobre a distinção entre Relação de Trabalho e Relação de Emprego**. In: Justiça do Trabalho, Ano 25, n. 290, Porto Alegre: HS, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho**. 16 ° ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego**. São Paulo: LTr, 2011.

PANUZZIO, Danielle; NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira. **Proteção ao Trabalho da Mulher no Limiar do Século XXI – O Direito e a Ética na Sociedade Contemporânea**. Campinas: Alínea, 2006.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <[www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf](http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf) > Acessado em 05 set de 2016.

RODRIGUES, Júlia de Arruda. **A construção histórica e cultural do gênero feminino e a valorização do trabalho da mulher.** 2012. Disponível em: [www.ufpb.br/evento/lti/ocs/](http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/) Acessado em 20 jun.2016.

SALVO, Marcelo. **Liderança masculina ou liderança feminina.** Disponível em: <http://www.atitudeprofissional.com/blog/?p=140> Acessado em: 25 ago. 2016.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias.** Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, Luciana. **Mulher no Mercado de Trabalho.** Disponível em: <http://www.rhfase.com.br/noticia/11/> Acessado em: 12 set. 2016.