



Centro Universitário de Brasília - Uniceub
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

MAÍRA GONÇALVES SILVA

A DIFICULDADE DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

Uma análise do patriarcado e o princípio da igualdade de gêneros.

Brasília

2021

Maíra Gonçalves Silva

A DIFICULDADE DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

Uma análise do patriarcado e o princípio da igualdade de gêneros.

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB).

Orientadora: Débora Soares Guimaraes

Brasília

2021

MAÍRA GONÇALVES SILVA

A DIFICULDADE DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:

Uma análise do patriarcado e o princípio da igualdade de gêneros.

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito/Bacharel em Relações Internacionais pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientadora: Débora Soares Guimaraes

Brasília, 12 de agosto de 2021

BANCA AVALIADORA:

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

A DIFICULDADE DE INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Maíra Gonçalves Silva

Resumo:

O tema escolhido em meu projeto de conclusão de curso: “A dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho: Uma análise do patriarcado e o princípio da igualdade de gêneros”, nos traz como principal problema de pesquisa, a abordagem da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, seja na contratação ou na execução de serviços que, por vezes é visto com olhares julgadores e superiores por parte dos homens. Além disso, é importante analisar toda a questão do patriarcado e de onde e como surgiu a submissão feminina, juntamente com a superioridade masculina, para que após esse entendimento sobre a evolução consigamos compreender a necessidade e aplicabilidade do princípio da igualdade de gêneros. Este princípio, abriu as portas para as mulheres lutarem de maneira livre, digna e igualitária por seu espaço. Assim, penso em abordar todos esses temas em um artigo científico, mostrando a evolução das mulheres, desde a época do patriarcado até os dias de hoje e o que ainda precisa mudar ou se já foi alcançada a “total igualdade no ambiente de trabalho”.

Palavras-chave : Machismo. Superioridade Masculina. Patriarcado. Processo legislativo. Feminismo. Leis de proteção. Jornadas de trabalho. Salário. Licença maternidade. Igualdade. Trabalho atual. Conquistas. Mary Kay. Dificuldades.

Sumário:

Introdução

1. Machismo e a superioridade masculina

1.1 A criação do Patriarcado

1.2 Cultura ou Política? O machismo por traz da sociedade

2. Evolução do Processo legislativo em prol das mulheres

2.1 Surgimento do feminismo e a importância histórica na evolução social no ambiente do trabalho

2.2 Feminismo no Brasil

2.3 Surgimento das leis de proteção à mulher

2.3.1 As jornadas de Trabalho

2.3.2 Salário

2.3.3 Licença maternidade

2.3.4 Proteção específica para as mulheres

3. Princípio da igualdade de gêneros e o princípio da isonomia

4. A mulher no ambiente de trabalho atual

4.1 Análise das principais conquistas até os dias de hoje

4.2 Caso Mary Kay Ash

4.3 Da análise jurisprudencial

4.4 Projeto de lei nº10.158 de 2018 (Senado Federal)

4.5 Projeto de Lei 130/2011

4.6 Do entendimento dos tribunais superiores

4.7 O Recurso Extraordinário 576.967 PR

5. Dificuldades que as mulheres ainda enfrentam no século XXI

Conclusão

Referências

Introdução

O presente trabalho irá buscar a discussão sobre desigualdade de gênero e a consequente dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho, haja vista que desde a antiguidade a mulher foi submetida a um patriarcado onde o seu trabalho era cuidar do lar, dos filhos e do marido. Hoje já podemos enxergar mudanças, pois a mulher conquistou o direito de estudar e juntamente com isso a possibilidade de trabalhar fora de casa. Mas nem tudo foi conquistado, apesar da evolução dos direitos trabalhistas e constitucionais ainda assim há diferenças numéricas e perceptíveis na disparidade entre homens e mulheres, em diversas carreiras, e principalmente no meio jurídico.

Além disso, o princípio da igualdade de gênero, apesar de nos trazer que: "todas as pessoas, independentemente de seu gênero, são iguais sob a ótica da Constituição", se torna falho diante das adversidades vividas diariamente pelas mulheres. Com isso, é possível compreender que as mudanças e evoluções na lei, em busca de igualdade para as mulheres, são importantes, mas mais que isso, a cultura vivida no Brasil, precisa mudar de forma rápida e urgente, pois a cultura do patriarcado apesar de antiga ainda atrapalha e exclui muitas mulheres da possibilidade de buscarem viver seus sonhos, ter sua independência financeira e intelectual, além da liberdade de escolher o que e como irá viver sua vida.

O trabalho a ser desenvolvido, será embasada pelo método dedutivo com embasamento em dados estatísticos, discursões doutrinárias, fazendo uma análise geral e histórica dos pontos principais.

Assim, o tipo de pesquisa que será utilizado será exploratório, visando o levantamento de informações e formulação de problemas a respeito do fenômeno da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Deste modo, os métodos de pesquisa serão os bibliográficos com base em livros e estudos relacionados, levantamento de campo e experimentais com coleta e análise estatísticas de dados em relação das porcentagens de mulheres e homens em alguns ambientes, o que as mulheres pensam e sentem diante da desigualdade vivida no século XXI e qual a porcentagem delas que já sofreram algum preconceito relacionado à questão de gênero para assim obter resultados satisfatórios e conclusos na pesquisa.

1. Machismo e a superioridade masculina

Antes de abordarmos esse tema, é preciso compreender o que é o machismo e a superioridade masculina. O machismo, nada mais é do que a dominação por parte dos homens sobre o gênero feminino com intuito de controlar, inferiorizar e conter para que eles consigam se sobressair diante das mulheres seja no ambiente de trabalho, do lar, social, cultural ou empregatício.¹ Conforme nos traz Santos, as relações por serem passadas de uma geração para outra, junto com elas são perpetradas a cultura e os costumes de uma sociedade, fazendo com que haja a reprodução dessa conduta seja ela boa ou ruim.²

Deste modo, foi durante o período da revolução francesa, onde houve o movimento em prol da liberdade, igualdade e fraternidade conduzido logo em seguida pela revolução industrial, que impôs e criou uma masculinidade excessiva e hegemônica para todos os homens onde o feminino era temido e escondido pelo medo imposto pela sociedade. Ademais foi nessa época que a mulher conseguiu pequenas liberdades mas ainda assim era de total submissão e com alta diferenciação salarial entre homens e mulheres.³

1.1 A criação do Patriarcado

Gerda Lerner, em seu livro “a criação do patriarcado: história de opressão das mulheres pelos homens”, consegue nos trazer detalhadamente o início do patriarcado.

O patriarcado em si surgiu do ponto de vista biológico na pré-história e esse entendimento tradicionalista tira o peso sob as responsabilidades cometidas pelos homens sob as mulheres, pois em sua maior parte, apesar do homem pré histórico ser considerado forte, rápido e ágil a conquista de alimentos (animais de grande porte) por eles era pequena, haja vista a falta de equipamentos e ferramentas. Assim, quem tinha filhos, produzia artefatos, alimentos, caçava pequenos animais (de consumo diário), plantava e colhia eram as mulheres e desta forma, podemos concluir o entendimento de que a anatomia da mulher foi tida como destino para sua opressão.⁴

Peter, Stearns em sua obra “História das relações de gênero”, nos traz o início do patriarcado no mundo e foi por volta do quarto milênio a.e.c, onde as sociedades estavam

¹ CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. Série assistente social no combate ao preconceito: **Machismo**. 2019.

² SANTOS, c. 2018, A mulher e o mercado de trabalho: em busca da igualdade de gênero.

³ SILVA, Sérgio. **Masculinidade na história**: a construção cultural da diferença entre os sexos. 2000.

⁴ LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: editora Cultrix, 2019.

sofrendo mudanças para se tornarem civilizações e juntamente nesse período com as sociedades agrícolas que se iniciou o surgimento das desigualdades entre o sexo masculino e o feminino. O patriarcado foi institucionalizado de forma distinta em cada sociedade mas a maioria delas se baseava na crença e nas questões de gênero que envolviam a estrutura de seus corpos.⁵

Assim, por volta do ano 4000 a.e.c, houve evolução, conquistas e aprimoramentos no meio agrícola e por volta do ano de 3500 a.e.c foi formada a primeira civilização entre o rio tigre e Eufrates e após o surgimento dessa sociedade outras foram se estruturando, assim os papéis entre os gêneros foram se dividindo. Na agricultura inicialmente ambos os sexos trabalhavam mas com a reprodução e o aleitamento prolongado foi ficando inviável para a mulher conseguir se dividir e executar os dois serviços, o que foi-a deixando mais no ambiente “do lar” e gerando uma superioridade masculina e governamental, onde os homens podiam ter suas individualidades e a mulher era proibida de viver sozinha ou ser independente.

Durante todo esse processo, os homens aceitaram as mudanças culturais que os libertaram das necessidades biológicas (força e rapidez) com a substituição do trabalho físico pelo trabalho de máquinas, havendo assim muito progresso e apenas as mulheres foram condenadas a ficarem na mesma função maternal eternamente, devendo servir à espécie por meio de sua biologia. O valor dado ao homem é inteiramente cultural e responsável por determinar o lugar das mulheres na sociedade.⁴

O patriarcado é considerado histórico e só pode ser extinto pelo mesmo processo. Ele se institucionalizou em todas as áreas como religiosa, familiar, econômica, burocrática, governamental e não ficou caracterizado como um evento, mas sim como um processo que já dura mais de 2500 anos, é importante ressaltar que cada ambiente aplicou o patriarcado de uma maneira, alguns como a Índia embutidos na religião ou a China por exemplo que não tinha tanta ênfase na religião e sim na hierarquia, em contrapartida, a civilização clássica do mediterrâneo se baseava na filosofia e ciência onde a mulher era tida como sentimental e o homem racional.⁴

No Brasil, a influência patriarcal se deu pela cultura indígena, europeia e africana e portuguesa conforme nos traz, Freire (1951,1973). Da Matta, também expõem que o bem-estar social para os brasileiros era marcado com o pertencimento a algum grupo familiar, a família no Brasil era tida como essencial. A influência dos portugueses com o catolicismo

⁵ STEARNS, Peter. **História das relações de gênero**. Editora contexto, 2007

também estimularam a questão de gênero, pois as mulheres eram proibidas de se separar por exemplo (Alves 2006). Além disso, as tradições culturais e os costumes da sociedade brasileira da época eram apoiadas pelas leis e regras jurídicas o que gerava ainda mais dificuldades para elas.⁶

As ordenações Philippinas (1605), juntamente com o código Manuelino (1569) português vigoraram no Brasil até a data promulgação do primeiro Código Civil brasileiro (1916) e esse código foi conhecido por ter tido maior vigência em nosso país.⁷ Dentro de algumas características desse código estavam a conversão da população ao cristianismo de maneira brusca e forçada além da cultura de engenho que envolvia um poder superior ao homem da família em face dos escravos, empregados, mulheres e filhos⁸

O código civil brasileiro de 1916 impedia a mulher de executar qualquer ato básico, pois a mesma era considerada como incapaz e sem autonomia diante da família e da sociedade desde antes da colonização portuguesa (1500). Como a legislação serve como parâmetro para a sociedade se guiar, o patriarcado já era forte e a legislação reforçava ainda mais essa necessidade da mulher se submeter ao homem pela sua “incapacidade”. Juntamente com isso, há de se perceber que com essas colocações e impedimentos, tornava o Código Civil Brasileiro opressor contra a mulher.⁹

A subordinação da mulher se tornou invisível, o que firma o patriarcado tanto como realidade vivida por nós como ideologia. Levou muito tempo para as mulheres entenderem que a luta por papéis iguais não às tornarão iguais ao homens. Deste modo, é causa de espanto tentar entender que apesar das mulheres naquela época serem maioria, ainda assim deixaram ser dominadas pelo sexo machista. **Error! Bookmark not defined.**

Assim, é possível concluir que após longos anos de submissão, ficou difícil para a mulher conseguir enxergar um caminho livre, e independente onde elas se sentissem capazes de viver sozinhas o que retardou ainda mais a sua liberdade de escolha e desta forma foi necessário além da união feminina a mudança no código legislativo.

⁶ VRAX, Maxweell. **Família Brasileira:** do patriarcalismo colonial ao crescente poder feminino na contemporaneidade. 2002.

⁷ PORTUGAL. [Ordenações Filipinas]. **Ordenações e leis do Reino de Portugal.** Lisboa: No Mosteiro de S. Vicente Camara Real de Sua Magestade da Ordem dos Conegos Regulares, 1603.

⁸ QUEIROZ, Luiz. **O direito no Brasil Colônia.** Salvador, 2001

⁹ C., Letícia. **Tratamento da mulher no Código Civil de 1916 e no de 2002.**2016.

1.2 Cultura ou Política? O machismo por traz da sociedade

Para Max Weber, existem 3 tipos de teorias de dominação: a tradicional focada nas tradições e costumes de uma sociedade onde aqueles tidos como líderes ou chefes de estados são tratados como senhores superiores que mandam e a população obedece, desta forma temos também a sociedade carismática marcada pela devoção e influência, tendo em vista que o ordenador/líder manda e os discípulos são considerados apóstolos ou fieis que aceitam o que o líder fala sem poder de questionamento e por ultimo também temos a teoria da denominação racional legal que visa a dominação por cargo legal ocupado e eleito pela sociedade, onde o direito pode ser criado ou cessado desde que obedecendo as leis superiores e hierárquicas.¹⁰

Assim, podemos concluir que analisando as três teorias de dominação formuladas por Max Weber, todas são baseadas na teoria de imposição de força baseadas nos títulos de liderança e influência onde aquele que esta no poder tem superioridade de escolha e aplicação, o que implica em um poder uno que oprimi a sociedade e muitas vezes aplica como correto questões completamente baseadas na cultura, tradição e na submissão de algumas classes. Destarte, o problema cultural do machismo e do patriarcado advém desde as sociedades primárias e acabou por dominar não só a cultura e a tradição como a política.

Apesar de longos anos dentre os acontecimentos mais marcantes do patriarcado, a política brasileira ainda é sinalizada com a desigualdade de gênero e o número de mulheres tanto na política quanto no judiciário continua extremamente inferior ao de homens. Para Fátima Bezerra (2018), afirma que o mundo da política, ainda é extremamente machista e no brasil existem apenas 161 deputados estaduais e destes apenas 3 são mulheres, o que piora ainda mais no senado. Ela afirma ainda que as cotas não dão conta de reverter a situação do machismo.¹¹

Diante disso, apesar de já existir o direito de igualdade de gênero, o mesmo em alguns casos só existe na teoria, pois na prática há exclusão, e dificuldades impostas pelos partidos políticos para o acesso das mulheres ao ambiente político.

¹⁰ WEBER, Max. **Os Três Tipos Puros de Dominação Legítima**. Tradução de Gabriel Cohen. Rio de Janeiro: V Guedes Multimídia, 2008.

¹¹ BEZERRA, Fátima, 2018, **Terceira mulher eleger-se governadora**. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/mundo-da-politica-e-muito-machista-afirma-unica-governadora-do-brasil.shtml>. Acesso em 25 de março de 2021.

2. Evolução do Processo legislativo em prol das mulheres

Apesar de pensarmos que a luta feminina já vem surtindo efeitos há muitos anos, o Código Civil de 1916, por exemplo, proibia a mulher casada de trabalhar fora do seu ambiente residencial e esta só poderia sair se tivesse autorização de seu marido responsável. O processo foi considerado lento e apenas no ano de 1962, (58 anos atrás) que houve uma mudança significativa no código civil para que não houvesse essa restrição e esse direito dado aos respectivos maridos. Além desse exemplo, nós temos outros milhares como a proibição de se separar, além do estupro entre cônjuges na época aceitável, além da violência doméstica que não tinha nenhuma punição ou restrição.¹²

O Período de Ditadura Militar no Brasil, durante os anos de 1964 a 1985, ficou marcado pela opressão, repressão e impedimento de obter e praticar os direitos básicos. Ademais com o tão conhecido, ato institucional nº5 do ano de 1968, foi cedido a maioria dos poderes aos governantes que oprimiram a sociedade, o que gerou grandes revoltas por parte das mulheres, estudantes, empregados e outros. Com essa união das mulheres em luta do retorno de seus direitos básicos deu-se força à união feminina e assim os movimentos feministas foram intensificados ficando cada vez mais fortes.¹²

No ano de 1975, foi promovido por parte da ONU a primeira conferência Mundial sobre as mulheres, também conhecido como o ano da mulher com intuito de obter pesquisas, discursões, e debates sobre todos os assuntos que envolvem o gênero feminino e o oprimem. Assim, durante anos foi tendo conferências mundiais sobre as mulheres o que foi tido como grande avanço pois além de dar voz às dificuldades feministas ainda tornava o assunto público e de todos.¹²

Após a mudança de governo, o então presidente da Época Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2003), ratificou a convenção interamericana para prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher o que foi tido como um grande avanço ter além do apoio da sociedade o apoio do presidente em prol da classe feminista. Os anos 90 foram marcados por muitas conquistas feministas e dentre elas o início do feminismo online que passou a unir as mulheres agora não só em suas cidades mas mundialmente.¹³

¹² PINTO, Celi Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

¹³ Evento discute o feminismo na Era Virtual. **Jornal da Universidade Estadual de Maringá**. Jornal 116, 2014. Acesso em 25 de maio de 2021. Disponível em: http://www.jornal.uem.br/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=949:evento-discute-o-feminismo-na-era-virtual&catid=102:jornal-116-julho2014. Acesso em: 09 de abril de 2021.

Assim, em virtude dos fatos mencionados podemos compreender que a luta feminina se iniciou há muito tempo, mas só após longos anos de lutas obteve resultados efetivos, devida as mudanças do código civil que permitiram o acesso das mulheres aos empregos fora do lar e desvencilhou a mesma do poder do marido ou do pai fazendo com que iniciasse assim a entrada da mulher legalmente no mercado de trabalho e a partir disso o início de outras lutas em prol da voz e da igualdade salarial. Ademais, é importante ressaltar que apesar de toda a evolução e lutas durante anos ainda assim ela não acabou e o feminismo hoje se encontra em todas as redes sociais, unindo, integrando e lutando por igualdade que apesar de existir a legislação nem sempre ela é eficaz.

2.1 Surgimento do feminismo e a importância histórica na evolução social no ambiente do trabalho

O século XIX foi marcado pela situação de insatisfação feminina e foi após a Revolução Francesa no ano de 1789 na Europa, onde as lutas eram em prol dos direitos básicos das mulheres como, liberdade, direito ao trabalho, participação política e ao seu próprio corpo que se iniciaram novas lutas em prol de direitos igualitários, pois nessa altura as mulheres já trabalhavam mas os salários e direitos eram inferiores aos dos homens.¹⁴

Fortemente ligada à revolução Francesa e a alta taxa de urbanização houve a revolução industrial (1760 – 1840) na Inglaterra, que trouxe grandiosamente o aumento da população como do meio urbano e a necessidade de mão de obra barata. Este trabalho, por sua vez, era extremamente exploratório, desgastante, com péssimas condições de serviços além de salários baixíssimos o que causava revoltas.¹⁴

Com condições tão degradantes e diferenças salariais entre homens e mulheres exercendo a mesma função foi preciso dar início a novas lutas e revoltas mas agora em prol da igualdade salarial e da mínima qualidade de vida dentro do trabalho, com isso, o movimentos feminista ficaram caracterizados e divididos em 3 fases que nos traz a autora, Lizya Marie, 2014:¹⁵

¹⁴ YUKIZAKI, Lizya Marie Gomes, **Direito das mulheres e igualdade de gênero**, Universidade de Brasília, 2014 p.18

¹⁵ Movimento Feminista: Direitos conquistados na história. **Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Mulher e Gênero (NIEM)**. Rio Grande do Sul, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000. Disponível em: http://www.ufrgs.br/nucleomulher/mov_feminista.php#02. Acesso em: 09 de abril de 2021.

De acordo com Lizya Marie, “A primeira, foi durante o século dezenove e início do século vinte, compreendendo a Revolução até o fim da Primeira Guerra Mundial, marcada principalmente pelas lutas e conquistas norte-americanas e inglesa; a segunda, situada nas décadas de 60 e 70 do século XX, ocorrida no mundo ocidental; e por fim a terceira, iniciada nos anos 90 e presente até os dias atuais”.

Os movimentos feministas foram crescendo e hoje se tornaram conferências e convenções que abrangem não só os direitos das mulheres como sua aplicabilidade, necessidade e formas de mudança para um número igualitário de homens e mulheres em ambientes de trabalho (antes ambientes que eram apenas de homens) e hoje a luta ainda não foi finalizada ¹⁶

2.2 Feminismo no Brasil

O movimento feminista apesar de ter iniciado fora do Brasil em países como Inglaterra e Estados Unidos ele só teve seu início no Brasil no final do século XIX por mulheres que buscavam direitos como o da liberdade em relação a seus maridos, emancipação (independência), alistamento, igualdade e o seu apogeu foi apenas no século XX.¹⁷

Os primeiros movimentos feministas no Brasil tiveram como principal apoiadora e revolucionária Bertha Luz. Além de lutar por seus direitos básicos ainda foi uma das primeiras mulheres a conseguirem ingressar no serviço público no ano de 1934 como deputada federal.¹⁸

A primeira fase do feminismo no Brasil foi considerada como “Bom comportamento” e necessário, mas por traz era tido como uma revolta conservadora pois o feminismo e a luta das mulheres era tida como um mal comportamento que prejudicava a “fama” da mulher dentro da sociedade familiar da época. Na segunda onda do feminismo, ele foi visto com péssimos olhares e já na terceira vertente feminista piorou ainda mais a imagem das mulheres progressistas pois a forma de se expressar foi além de apenas greves e protesto. Mas foi a partir dessa insistência feminina, considerada desonrosa que o feminismo começou a tomar

¹⁶ ONU Brasil. **A ONU e as Mulheres**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-mulheres>. Acesso em 07 de abril de 2021.

¹⁷ ALVES, Ana Carla; ALVES, Ana Karina. **As trajetórias e lutas do movimento feminista no Brasil e o protagonismo social das mulheres**. IV Seminário CETRO: Neodesenvolvimentismo, Trabalho e Questão Social. Fortaleza, 2013.

¹⁸ Senado Notícias. **Bertha Lutz**. Senado Legal, 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/bertha-lutz>. Acesso em: 07 de abril de 2021.

grande proporção e em alguns anos foi reunido mais de 3 mil mulheres nos congressos da Mulher Paulista.¹⁷

Após a conquista do direito ao voto no ano de 1932, vieram várias outras como a pílula anticoncepcional na década de 60 mas durante os anos de 1970 houve um retrocesso devida a ditadura militar que foi extremamente opressiva, não só com as mulheres. Mas foi no ano de 1980, com o Brasil se reerguendo após a ditadura e com um novo sistema político, que a mulher voltou a ter força e no ano de 1984 criou-se o Conselho Nacional de Condição da Mulher, e em 1990 iniciou-se a luta contra a violência doméstica e assim foi seguindo com lutas também pelo meio de trabalho.¹⁷

Atualmente, com a possibilidade de trabalhar fora e estudar o número de mulheres em faculdades já é superior ao número de homens o que nos mostra a conscientização e a continuidade da luta em chegar cada vez mais longe e em maior número.¹⁹

Assim, podemos concluir que as lutas feministas foram essenciais às conquistas e essas revoluções foram capazes de mudar legislações, criar direitos, jurisprudências e constituições, além de mudar a situação da mulher, de mercadoria sexual reprodutiva para pessoa dotada de direitos e liberdade com proteção estatal e que ainda assim continua buscando a igualdade de gênero em todos os seus aspectos.

2.3 Surgimento das leis de proteção à mulher

O surgimento das leis de proteção à mulher teve seu forte início no ano de 1986 com a criação da primeira delegacia especializada em atender casos de maus-tratos sofridos pelo gênero feminino. Esse modelo de delegacia tinha como principal intuito prestar um atendimento adequado e respeitoso bem diferente do tratamento que era tido em delegacias comuns, onde denúncias feitas pelas mulheres não eram levadas à sério e nenhuma medida era tomada. Com a criação dessas delegacias a mulher tomou voz e foi atingida a esfera pública.²⁰

Dada maior atenção ao problema da violência contra a mulher, esse número foi aumentando e foi percebida a necessidade de haver alterações e adaptações legislativas, mas foi só no ano de 2006 que com a Lei nº11.340 (Maria da Penha) houve a mudança significativa em prol da proteção da mulher.²⁰

¹⁹ LOMBA, Evandro. **O mundo do trabalho das mulheres e a importância da luta feminista**. 2018

²⁰ ROCHA, Martha Mesquita. **Lidando com crimes contra mulheres: Brasil**. In: MORRISON, Andrew R.; BIEHL, María Loreto. (Eds.). *A família ameaçada: violência doméstica nas Américas*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

Já em relação ao trabalho feminino, no ano de 1962 houve um grande avanço, pois com a Lei nº 4.121 de 27 de agosto, foi retirada a condição de incapaz da mulher casada e assim a mulher não tinha que obter autorização do marido para trabalhar fora o que foi tido como grande avanço para as lutas feministas e após essas conquistas outras mais vieram relacionadas à qualidade e dignidade no ambiente de trabalho.¹⁴

Assim, com o passar dos anos e diante de muitas lutas a mulher foi conquistando espaço e juntamente com isso, direitos. Direitos esses, que fizeram o trabalho ser digno e igualitário sem diferenciação de gêneros. Alguns exemplos de direitos adquiridos que foram essenciais à vida feminina foram:

2.3.1 As jornadas de Trabalho

A jornada de trabalho deve ser de no máximo 8 horas diárias sendo a duração semanal de todo empregado de 44 horas semanais conforme nos traz o artigo 7º, XIII, da CF e o 58 e 59 da CLT.²¹

Além disso, o período de descanso entre uma jornada e outra precisa ser de no mínimo 11 horas consecutivas (Art.66 CLT), com 1 descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, se possível aos domingos e se há impossibilidade deverá haver revezamento mensal para que todo funcionário tire 1 domingo do mês de folga.²²

Desta forma, o trabalho se tornou menos exaustivo e com mais qualidade de vida e de serviço. Pois inicialmente o trabalho ocupava praticamente todas as horas de uma pessoa, o que o impossibilitava de viver e fazer outras atividades.

2.3.2 Salário

A igualdade de remuneração precisa ser igual tanto em questão da função executada em seu exercício como independentemente de sexo.²³

Hoje, vivendo o século XXI não é mais permitida a diferença salarial por motivos de gênero, conforme nos traz os artigos 7º, inciso XXX, da CF e o artigo 5º da CLT. Todo trabalho é considerado igual dentro de sua função e não se altera apenas por sua execução estar sendo por sexo masculino ou feminino. Ademais a lei 9.799/99 adicionou o artigo 373-A

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010.

²² BRASIL, **Código de Leis trabalhistas brasileiro**, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Art. 66 e 67.

²³ KOGA, Patrícia. **Práticas discriminatórias contra o trabalho da mulher**. Curitiba, 2004.

da CLT que proíbe a remuneração variável dentro de uma mesma função haja vista que uma função X deve ter remuneração específica.²³

2.3.3 Licença maternidade

Antes do ano de 1974 o empregador tinha que pagar o salário maternidade e a previdência ficava encarregada de pagar o auxílio natalidade. Esse era um dos motivos pelo qual os empregadores não tinham interesse de contratar mulheres, pois, se elas engravidassem eles tinham que pagar o auxílio. Foi no final do ano de 1974 com a lei número 6.136, de 07/11/1974 que apenas a previdência se incumbiu do pagamento devido às mulheres, o que permitiu aos empregadores uma maior contratação sem escolha de gênero.²³

Hoje, a mulher gestante tem estabilidade provisória e após descoberta a gravidez não pode ser demitida sem justa causa e nem após 120 dias pós-parto, além do salário da gestante não poder ser alterado, conforme nos traz o artigo 392 da CLT. Além disso, se a mulher estava Gestante mas não sabia e foi demitida, esta deve ser readmitida no emprego, conforme nos traz o artigo 391-A da CLT. Caso, a função em que trabalhe seja considerada de risco à saúde da mãe ou da criança, esta por meio de atestado médico pode pedir realocação ou transferência de função conforme artigo 392 §4º da CLT. Ademais é permitida a dispensa do horário de trabalho, em 6 consultas médicas e exames. Conforme o artigo 396 da CLT, é permitido o aleitamento materno até os 6 meses de vida da criança, sendo dado a mulher 2 descansos de 30 minutos cada por dia com intuito de amamentação.²⁴

Em meio a pandemia de COVID-19 em que estamos vivendo, houve alterações legislativas no ano passado com o projeto de lei 3913/20 que prorrogou a licença-maternidade até o fim da pandemia.²⁵

Assim, é possível concluir que as legislações vão sendo alteradas e adaptadas conforme as mudanças que estamos vivendo, buscando sempre o melhor para as gestantes e para as crianças.

²⁴ O que diz a lei trabalhista para gestante? **Convenia**, 2021 Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/lei-trabalhista-para-gestante/>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

²⁵ Agência Câmara de Notícias. **Proposta prorroga licença-maternidade até o fim da pandemia**; Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/679396-proposta-prorroga-licenca-maternidade-ate-o-fim-da-pandemia/>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

2.3.4 Proteção específica para as mulheres

Apesar da luta por igualdade existente entre os gêneros, o corpo da mulher é biologicamente mais fraco se comparado com a força de um homem comum, e visando a igualdade dentro do trabalho sem desgaste ou problemas relacionadas à saúde, foi instaurada com o artigo 390 da CLT, a proibição do empregador em colocar suas funcionárias em tarefas que exigem força muscular superior a 20 quilos em atividades rotineiras, visando a proteção da estatura, coluna e saúde da mulher.²⁶

3. Princípio da igualdade de gêneros e o princípio da isonomia

O princípio da igualdade tem o intuito de dar tratamento igualitário para ambos os gêneros, raças, etnias, religiões, culturas, idades e incapacidades, juntamente com a possibilidade de obter tratamento isonômico pela lei²⁷. Assim, conforme nos traz a CF de 88, em seu artigo 5º, ela prevê que todos somos iguais, independentemente de seu gênero, pois somos considerados iguais perante a lei.²⁸

Ademais, o princípio da isonomia, visa também o tratamento de iguais e desiguais dentro das suas condições individuais e juntamente com isso conferiram tratamento “diferenciado” às mulheres com intuito de firmar mais uma vez a materialidade da igualdade entre homens e mulheres. Desta forma, foi concedido ao gênero feminino, direitos “diferentes” aos dos homens com intuito de aproximação de gêneros, ou seja, apesar da mulher ter filhos ela não seria demitida por isso e assim, criou-se a licença maternidade (art. 7º inciso XVIII e XIX da CF) , aposentadoria mais curta (Art. 40 inciso III; art. 201 §7º da CF) dentre outros.²⁷

Além disso, há apoio às mulheres, com assistência gratuita à todas as crianças menores de 5 anos para creches e pré-escolas (Art. 7º inciso XXV da CF) com finalidade de ajudar o gênero feminino a permanecer em seus trabalhos mesmo após ter filhos, pois antes disso, se tornava inviável a mulher conseguir trabalhar fora de casa sem ter onde deixar suas crianças.

²⁶ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). **O trabalho da mulher no Brasil**: as normas de proteção que visam compensar as diferenças entre os gêneros. 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-o-trabalho-da-mulher-no-brasil-as-normas-de-protecao-que-visam-compensar-as-diferencas-entre-os-generos>. Acesso em: 16 de abril de 2021

²⁷ BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **A igualdade entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro**. 2015.

²⁸ BRASIL, Constituição Federal de 1988. Art. 5º e incisos I e seguintes.

Ademais, com base nos entendimentos de Pontes de Miranda , é possível compreender que apesar do princípio da igualdade já estar postulado desde os primórdios, a situação na pratica sempre foi diferente. A ideia proposta pela Constituição Federal em postular as normas e diretrizes relacionadas a igualdade, não necessariamente tinham o mesmo resultado pretendido quando os aplicadores da lei insistiam em fazer uma leitura, onde as mulheres eram excluídas de participar politicamente da vida social. Um excelente exemplo, foi no ano de 1891 quando foi promulgado que todos os cidadãos maiores de 21 anos, desde que se alistassem teriam o direito de votar, mas com uma exceção que seria ser do sexo masculino.²⁹

Com isso, fica claro o motivo da Constituição Federal atual ter sido tão clara em incluir o gênero feminino e em “excluir” de certa a forma a mulher com intuito de permitir que a mesma se mantenha no trabalho com a licença maternidade, aposentadoria, trabalho digno e etc.³⁰

4. A mulher no ambiente de trabalho atual

As mulheres tem representado cada vez mais uma parcela maior dentro dos centros estudantis e dos trabalhos. Em estudo feito pelo IBGE, no ano de 2016, o número de mulheres dentro das salas de aula era superior tanto nas escolas como em no ensino superior e além disso, a frequência das mulheres era de 73,5 e a dos homens 63,2 o que nos faz concluir que apesar da mulher ter sido excluída de muitas atividades, hoje se tem uma inversão na quantidade de homens e mulheres buscando capacitação e especialização para conquistarem um cargo maior.³¹

O pesquisador Bruno Perez, em estudo recente feito pelo IBGE, afirma que o percentual de mulheres instruídas é maior se comparado ao dos homens e isso causa um aumento da mulher no mercado de trabalho, haja vista que quanto maior a capacitação, mais oportunidades de empregos efetivos. É importante ressaltar também, que se for analisar a população com 65 anos de idade, a situação era completamente inversa a atual.³²

²⁹ MIRANDA, Pontes de. **Questões Forenses**, tomo I, Parecer n° 25. 1948, p. 229,230.

³⁰ MACIEL, Eliane C. B. A.. **A igualdade entre os sexos na Constituição de 1988**. Brasília: Senado Federal, Consultoria Legislativa, 1997.

³¹ Mulher estuda mais, trabalha mais, mas continua ganhando menos que o homem. **Consumidor Moderno**. 2018. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2018/03/08/mulher-estuda-mais-ganha-menos/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

³² IBGE: Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Uol Notícias**. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

Já em um estudo realizado pelo IBGE no ano de 2019 e publicado no ano de 2021 foi constatado que 54.5% das mulheres com idade de no mínimo 15 anos, integravam a força de trabalho no país e já os homens tinham um percentual de 73,7%. Já na questão racial, as mulheres pretas ou pardas tinham resultados inferiores a 50% de ocupação e as brancas 62.6%. E nos estudos relacionados ao trabalho doméstico, foi constatado que as mulheres trabalham em média o dobro de horas se comparado aos homens. Na renda, foi recebido pelo sexo feminino cerca de 77.7% do montante recebido pelos homens.³³

Deste modo, é possível compreender que após longos anos de luta, a mulher busca mais capacitação se comparado ao homem, justamente para poder se sobressair dentre a massa social e com isso conquistarem empregos cada vez melhores mas diante do dobro horas relacionadas ao trabalho doméstico e cuidados em geral, ainda assim, é considerado um fator limitante que dificulta a participação da mulher no mercado de trabalho ou acaba direcionando para empregos e ocupações menos remuneradas e mais acessíveis.

4.1 Análise das principais conquistas até os dias de hoje

Dentre as principais conquistas femininas estão o direito de votar e de serem eleitas (1932). E já no ano de 1933, houve a primeira eleição de uma deputada federal brasileira, o que abriu as portas para as mulheres. Já diante as leis trabalhistas, as principais conquistas femininas foram, intervalos intrajornadas (art.384 CLT), os direitos a licença maternidade (Art.392), aposentadoria, licença médica para consultas, salario igualitário, ferias remuneradas, descanso semanal, proteção de atividades quanto à força da mulher dentre outras.³⁴

Ademais, nos jogos olímpicos do ano de 2021, foi o primeiro ano na história das olimpíadas com equilíbrio de gênero totalizando cerca de 49% dos inscritos sendo do gênero feminino o que valida as causas e incentiva outras mulheres.

4.2 Caso Mary Kay Ash

Mary Kay, uma das marcas de cosméticos mais antigas, foi criada no ano de 1963, por Mary Kay Ash, aos seus 45 anos de idade. Marcada por uma vida de exclusão por ser mulher

³³ Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Agência Brasil**. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 de agosto de 2021

³⁴ PERBONI, Adams Aline Raquel; VAUCHER, Rodrigo. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil**. Disponível em: <http://www.fag.edu.br/ecci2013/arquivos/anais/>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.

e trabalhando em uma empresa por cerca de 25 anos sem ser promovida (apesar de se dedicar completamente e exclusivamente a empresa), em um dia comum viu um homem mais novo, sem o conhecimento que ela possuía entrar na empresa e ser promovido. Após essa decepção, Mary decidiu sair da empresa pela falta de reconhecimento e escreveu um livro descrevendo o que seria uma empresa ideal pelo seu olhar de funcionaria. E apesar de na época não enxergar que na verdade ela tinha escrito o passo a passo de uma empresa perfeita, decidiu abrir com base em seu próprio manual, a sua própria empresa com o intuito de contratar mulheres, torna-las independentes e conseqüentemente livres.³⁵

4.3 Da análise jurisprudencial

Diversas decisões versam sobre a desigualdade de gênero e nesse sentido a ADI 5938 / DF - DISTRITO FEDERAL AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE nos traz:

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança

³⁵ LOPES, Camila. **Pensando como uma mulher.** Youtube. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=fxaYEOF2hf0&list=PL1uzVzGFTDHkYRT-GpoNrM3lMGz_Zb5mB. Acesso em: 15 de abril de 2021.

são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente.³⁶

O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo amicus curiae Confederação Nacional de Saúde - CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo amicus curiae Central Única dos Trabalhadores - CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019.³⁶

Atualmente, o entendimento do STF, sobre o tema se encontra pacificado no sentido da defesa da mulher, onde em sua maioria visa a adequação do código às necessidades enfrentadas pelo gênero feminino. O Ministro Edson Fachim em seu voto, deixa claro toda a vivência histórica que a mulher já enfrentou e declara a inconstitucionalidade em relação a expressão “quando apresentar atestado médico. Ele afirma a necessidade de facilitar as dificuldades sofridas pela mulher para que as mesmas consigam se manter empregadas, sem precisar apresentar atestados médicos para licenças, afastamentos e casos de insalubridade.³⁶

Ademais foi exposto pelo ministro em seu voto que, a CF e a CLT, possuem embasamentos suficientes para a proteção legal da mulher em busca de igualdade e proteção no ambiente de trabalho.³⁶

Os demais Ministros como Alexandre de Moraes e Marco Aurélio acompanharam, os argumentos utilizados pelo Senhor MINISTRO EDSON FACHIN, de que em pleno século XXI a mulher não precisa passar por tal situação (classificada até como humilhante e vexatória), haja vista, tudo que já foi vivenciado pelo gênero feminino, todas as lutas e direitos conquistados para chegarmos até aqui. Assim, declararam que não há a necessidade de haver pedido de atestado médico de saúde emitido por médico de confiança para recomendar o afastamento da mesma em casos de insalubridade durante a gestação, pois isso se trataria como retrocesso social e prejudicaria diretamente a manutenção da mulher no ambiente de trabalho.³⁶

³⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade 5938 / DF. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Distrito Federal, 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>. Acesso em 02 de setembro de 2021.

Nesse caso, em específico não houve votos divergentes, e todos os ministros estavam de acordo em declarar a inconstitucionalidade do pedido, pela violação da proteção à maternidade, gestação (conforme artigos 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II e 203, I), violação dos valores sociais (conforme artigo 1º, III e IV da CF), erradicação da pobreza (conforme art.3º III da CF, a ordem social (conforme artigo 193 da CF) e entre outros. Ficou claro também que, o afastamento da gestante ou da lactante do exercício de atividades insalubres não implica supressão do adicional.³⁶

4.4 Projeto de lei nº10.158 de 2018 (Senado Federal)

O projeto de Lei nº 10.158 de 2018 veio para alterar a CLT, com base no decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, com aplicações de multa administrativa aos empregadores envolvidos em discriminação salarial, por gênero ou etnia, além de ser feita uma lista com todos os empregadores que praticarem tal ato visando assim, a proteção de todos.

A deputada e professora Rosa Neide propôs juntamente com o projeto de lei nº 1943/2019 em correlação ao projeto de lei nº10.158 que os informativos relacionados a produtos domésticos, em suas campanhas de divulgação, não devem ser relacionados a condição de uso específico da mulher. Em sua sábia justificativa, ela impôs que a maior parte das campanhas publicitárias de utensílios domésticos, produtos de limpeza e afazeres cotidianos não devam ser relacionados apenas ao gênero feminino e nem reforçar a reprodução de estereótipos de que a mulher é quem faz os trabalhos domésticos.³⁷

Ambos os projetos, da lei 10.158 de 2018 e do decreto lei 5452 de 1943, foram de extrema importância e ampliaram a possibilidade da mulher em obter a igualdade salarial e a redução das propagandas de eletrodomésticos exclusivamente destinadas à mulher como única responsável pelo cuidado e manutenção do lar, possibilitando a escolha pela mesma sem qualquer pré determinação imposta pelo meio social.

³⁷ NEIDE, Rosa. **Requerimento nº 171/2020**. Requer, com base no art. 142 do Regimento Interno, a dispensação do Projeto de Lei nº 1.943/2019 do Projeto de Lei nº 10.158/2018. Câmara Legislativa, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01aw08j47300ifyszd5ifmmvyd1615420.node0?codteor=1857088&filename=Tramitacao-PL+10158/2018. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

4.5 Projeto de Lei 130/2011

O projeto de Lei 130.2011 também veio com o fim de aplicar multas para efetivar o combate em relação a diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil. Desta forma nos trouxe que:

Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, para determinar que considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional importará ao empregador multa em favor da empregada correspondente a 5 (cinco) vezes a diferença verificada em todo o período da contratação.³⁸

No dia 30 de março de 2021, aprovou-se por meio de votação a Lei 130/2011, que visa lutar contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres. O texto foi aprovado pelo Plenário e foi remetido à Câmara dos deputados. Este projeto tem o intuito de aplicar ao empregador multa de 5x a diferença verificada em todo o período em que o funcionário esteve contratado.³⁹

Deste modo, é importante frisar que apesar de estar ocorrendo de maneira lenta e gradativa, já há sim grandes mudanças, não só na legislação, como também na cultura onde as mulheres buscam a cada dia se impor e exigem além do respeito a igualdade.

4.6 Do entendimento dos tribunais superiores

Os Tribunais Superiores têm observado a necessidade de proteger a mulher dentro do mercado de trabalho para que assim, ocorra a igualdade entre os gêneros:

AGRAVO DA RECLAMANTE. ESFORÇO REPETITIVO. INTERVALO. REPOUSO NÃO USUFRUÍDO. PROVA. REVOLVIMENTO DE MATÉRIA FÁTICA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 126. O Regional é categórico ao declarar que: "... a reclamante não produziu prova que pudesse configurar suas atividades

³⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011**. Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil. Brasília, Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844>. Acesso em: 13 de setembro de 2021

³⁹ Senado aprova PL que combate desigualdade salarial entre homens e mulheres. **Uol: congresso em foco**. 2021. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/legislativo/senado-aprova-pl-que-combate-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

como sendo de digitação, ininterrupta ou sujeita a movimentos/esforços repetitivos, na forma referida pelas normas coletivas que embasam o pedido". Diante desse contexto, a alegação do exercício de atividade de digitação ininterrupta encontra óbice intransponível na Súmula no 126 desta Corte. Nega-se provimento ao agravo quando o agravante não desconstitui os fundamentos contidos na decisão monocrática proferida. Agravo a que se nega provimento (BRASIL, 2015).

O TST compreendeu que apesar do intervalo de 15 min para as mulheres entre uma jornada e outra conforme o artigo 384 da CLT, esta não fere a igualdade tida na CF em seu artigo 5º, pois assim entendeu:

O relator do recurso do STF, ministro Dias Toffoli, citou o voto do relator do incidente de inconstitucionalidade no TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, e lembrou que a Constituição de 1988 admite a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a "histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho"; a existência de "um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher"; e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada – o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no trabalho – "que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma", afirmou.

Ele afastou ainda os argumentos de que a manutenção do intervalo prejudicaria o acesso da mulher ao mercado de trabalho. "Não parece existir fundamento sociológico ou mesmo comprovação por dados estatísticos a amparar essa tese", afirmou. "Não há notícia da existência de levantamento técnico ou científico a demonstrar que o empregador prefira contratar homens, em vez de mulheres, em virtude dessa obrigação".⁴⁰

Desta forma, o entendimento do Ministro não só se baseia nos direitos fundamentais impostos pela Constituição Federal mas também em todo o contexto histórico de exclusão e dupla jornada de trabalho vivido pelo gênero feminino durante milhares de anos.

4.7 O Recurso Extraordinário 576.967 PR

O recurso extraordinário 576.967 PR foi interposto sob a ótica do direito previdenciário e trabalhista. O salário maternidade é um benefício cedido as mulheres após o parto e o questionamento se dá diante da imposição de tributações sob o empregador que incidem apenas quando a trabalhadora é do gênero feminino, criando assim, barreiras à contratação das mulheres por ser uma mão de obra mais cara e que durante a licença

⁴⁰ Tribunal Superior do Trabalho. **STF confirma entendimento do TST sobre intervalo para mulher previsto na CLT**. 2008. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-confirma-entendimento-do-tst-sobre-intervalo-para-mulher-previsto-na-clt>. Acesso em: 13 de setembro de 2021.

maternidade, a mesma estará recebendo mesmo estando em casa. Deste modo, a emenda nos traz:⁴¹

Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO TRIBUTÁRIO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA SOBRE MATERNIDADE. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL E MATERIAL. O SALÁRIO-

1. Recurso extraordinário interposto em face de acórdão do TRF da 4ª Região, que entendeu pela constitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária “patronal” sobre o salário-maternidade.

2. O salário-maternidade é prestação previdenciária paga pela Previdência Social à segurada durante os cento e vinte dias em que permanece afastada do trabalho em decorrência da licença-maternidade. Configura, portanto, verdadeiro benefício previdenciário.

3. Por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, o salário-maternidade não se amolda ao conceito de *folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados a qualquer título à pessoa física que lhe preste serviço mesmo sem vínculo empregatício*. Como consequência, não pode compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador, não encontrando fundamento no art. 195, I, *a*, da Constituição. Qualquer incidência não prevista no referido dispositivo constitucional configura fonte de custeio alternativa, devendo estar prevista em lei complementar (art. 195, §4º). Inconstitucionalidade formal do art. 28, §2º, e da parte final da alínea *a*, do §9º, da Lei no 8.212/91.

4. Esta Corte já definiu que as disposições constitucionais são legitimadoras de um tratamento diferenciado às mulheres desde que a norma

⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 576967 / PR. Relator: Min. Roberto Barroso. Paraná, 05 de agosto de 2020. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1107714916/recurso-extraordinario-re-576967-pr/inteiro-teor-1107714934#:~:text=Foi%20fixada%20a%20seguinte%20tese,4%20de%20agosto%20de%202020>. Acesso em 14 de setembro de 2021.

instituidora amplie direitos fundamentais e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. No entanto, no presente caso, as normas impugnadas, ao imporem tributação que incide somente quando a trabalhadora é mulher e mãe cria obstáculo geral à contratação de mulheres, por questões exclusivamente biológicas, uma vez que torna a maternidade um ônus. Tal discriminação não encontra amparo na Constituição, que, ao contrário, estabelece isonomia entre homens e mulheres, bem como a proteção à maternidade, à família e à inclusão da mulher no mercado de trabalho. Inconstitucionalidade material dos referidos dispositivos.

5. Diante do exposto, dou provimento ao recurso extraordinário para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário-maternidade, prevista no art. art. 28, §2º, e da parte final da alínea *a*, do §9º, da Lei no 8.212/91, e proponho a fixação da seguinte tese: “*É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário- maternidade*”.⁴¹

A decisão tomada pelos Ministros, feita por maioria dos votos, deu provimento ao recurso extraordinário, declarando a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário maternidade. É importante ressaltar que foram vencidos os votos dos seguintes ministros: Alexandre de Moraes, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes e Dias Toffoli todos estes optavam por negar o provimento ao recurso e assim foi fixada a seguinte tese:⁴¹

“*É inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salario maternidade*”.⁴¹

Ao compreendermos o caso, fica exposto que a exigência de contribuição previdenciária, imposta sob o salário-maternidade acaba por encarecer a mão de obra feminina, o que acabou por gerar discriminação ao se contratar uma mulher pelo valor mais alto se comparado com os homens, o que acaba por infringir a isonomia e a proteção conferida à maternidade e a mulher.⁴¹

Dos votos:

Ministro Luíz Roberto Barroso (relator)

“Na primeira parte, abordo brevemente o histórico da legislação relacionada ao salário-maternidade, a fim de ressaltar a mudança de sua natureza, de prestação trabalhista para benefício previdenciário. Na segunda,

apresento as razões pelas quais o benefício não deve integrar a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador. Na terceira, trato da violação à isonomia, considerando a discriminação da mulher no mercado de trabalho, potencializada pela incidência do tributo, bem como a necessidade da proteção à maternidade”.⁴¹

Desta forma, podemos concluir que o Ministro e Relator Roberto Barroso, em sua fala durante o seu voto frisou a violação à isonomia e a dificuldade imposta pelo estado ao impor uma legislação que prejudica primeiramente o empregador e em consequência ocorre a exclusão da mulher do mercado de trabalho. É importante ressaltar que a constituição de 1988 já impunha a igualdade entre homem e mulher tanto em direitos como em obrigações.⁴¹

Já o Ministro Ricardo Lewandowski em seu voto explicitou:

“Tanto a doutrina especializada quanto a jurisprudência majoritária, em especial a do Superior Tribunal de Justiça, entendem que o salário- maternidade tem natureza salarial e, assim, compõe a base de cálculo para o salário de contribuição, estando, desse modo, sujeita à incidência tributária prevista no art. 195, I, a, da Constituição Federal”.⁴¹

Com esse entendimento, o Ministro entendeu não se tratar de um prejuízo para a mulher, haja vista que a mesma já está amparada pelo benefício do salário maternidade e por toda legislação que busca a isonomia entre os gêneros. Apesar de compreender o voto “contra” do Ministro, é importante ressaltar que apesar de haver legislações em prol da mulher, isso não é suficiente quando há um entendimento que a impeça de adentrar ao mercado de trabalho infringindo assim o artigo 5º da CF.⁴¹

O Ministro Alexandre de Moraes apesar de reconhecer o recurso Extraordinário, negou-lhe provimento alegando que:

“Não há razão para que não incida a contribuição patronal sob o salario maternidade, desta forma não existe incompatibilidade. Alega também que a contribuição patronal é fonte de custeio já indicada pela constituição, razão pela qual não há necessidade de edição de lei.”⁴¹ p.97

Assim, foi dada a decisão de que:

“O Tribunal, por maioria, apreciando o Tema 72 da repercussão geral,

deu provimento ao recurso extraordinário, para declarar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da incidência de contribuição previdenciária sobre o salário maternidade, prevista no art. 28, §2º, da Lei no 8.212/91, e a parte final do seu §9º, alínea *a*, em que se lê “salvo o salário-maternidade”, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Alexandre de Moraes, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes e Dias Toffoli (Presidente), que negavam provimento ao recurso. Foi fixada a seguinte tese: “É inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade”. Plenário, Sessão Virtual de 26.6.2020 a 4.8.2020.”⁴¹

Diante disso, é possível concluir que o Supremo Tribunal Federal e todos os órgãos superiores em sua maioria vem buscando ampliar as garantias sob a igualdade de gênero e sua proteção à maternidade como além de direitos fundamentais, absolutos e indisponíveis. Visando assim, a adaptação da CF e de todas as leis para que não haja exclusão ou empecilho de nenhuma forma ao gênero feminino seja no ambiente de trabalho ou em qualquer outro.

5. Dificuldades que as mulheres ainda enfrentam no século XXI

Diante do ano de olimpíadas em que vivemos foi observado na prática algumas das dificuldades que ainda são enfrentadas pelo gênero feminino e dentre elas temos a disparidade salarial em relação aos atletas pelo seu sexo. Apesar de estarmos avançando em número de participação e presença, o salário segue desigual. A lei 1.723/1952 assegura a equiparação salarial para funções idênticas mas na prática isso ainda não foi conquistado. Foi exposto nas mídias nacionais a diferença salarial entre o sexo masculino e feminino em esportes específicos como por exemplo o futebol, onde apesar de exercerem a mesma função o salário ainda é de grande disparidade entre um sexo e outro.⁴²

A questão salarial ainda é uma dificuldade a ser enfrentada, não só por atletas mas por diversas categorias empregatícias e essa disparidade aumenta, quanto maior e mais alto for o cargo almejado, conforme nos traz o estudo mais recente realizado pelo IBGE no

⁴² Mais igualdade de gênero: Olimpíada no Japão dita o tom da nova fase do esporte e da sociedade. **Valor Investe**. 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/naiara-bertao/post/2021/07/mais-igualdade-de-genero-olimpiada-no-japao-dita-o-tom-da-nova-fase-do-esporte-e-da-sociedade.ghtml>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.

ano de 2019, onde foi pontuado que, as mulheres recebem apenas cerca de 77.7% do salário se comparado aos homens.⁴³

Apesar da mulher hoje ter um nível de escolaridade maior que os homens ainda assim a sua inserção no mercado de trabalho é inferior pela dupla jornada de trabalho, pelo “pré” conceito sobre quantidade de filhos e outros julgamentos que não são exigidos aos homens durante uma entrevista de emprego, pois a carga familiar ainda está em partes sob a mulher.⁴³

Conclusão

A discriminação ainda existe e em sua maioria, por esse motivo que ainda é preferível a contratação de homens por parte dos empregadores. Existe uma restrição moral e cultural onde leva algumas pessoas a não acreditarem na capacidade de execução de um serviço pela mulher.

Durante longos anos sofremos com o impacto de viver em uma sociedade patriarcal, opressora e limitadora onde todo ser humano nascido com o gênero feminino, já tinha um futuro de submissão e serviços domésticos traçados por seus pais, maridos ou superiores.

Com a união das mulheres em luta pela sua classe, foi surgindo o movimento feminista que emponderou e fez com que saísse de uma ideia de liberdade para uma prática concreta envolvendo tanto a legislação como a questão cultural.

Após anos de luta, a liberação para o trabalho externo foi conquistada mas junto com ela abriu-se as portas para diversos debates relacionados a igualdade de gênero e a capacidade da mulher em executar tanto quanto o homem, seja nos estudos, no trabalho ou em qualquer ambiente.

Mulheres morreram em nome de outras e não optaram apenas em se calar e assim direitos como, igualdade salarial, jornada digna de trabalho, férias, 13º, creche e escola para as crianças, descanso remunerado e dentre outros foi sendo conquistados ao longo dos anos.

A mulher enfrentava diversas dificuldade de inserção ao mercado de trabalho e uma delas se trata pela mesma ter dupla jornada havendo a suposição de que por trabalhar em casa e cuidar dos filhos a mesma teria menos tempo para o serviço externo. Isso realmente foi causa de muitas lutas gerando mudanças gradativas tanto na legislação quanto na cultura de possibilitar a divisão igualitária do serviço de casa, dos filhos e do serviço externo entre homens e mulheres.

⁴³ Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. **CNN Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.

A divisão de serviços deixou de ser apenas por questões biológicas da mulher e a naturalização das divisões ainda não teve sua mudança completa, mas já é possível enxergar mudanças nítidas. Os dados nos mostram a evolução da mulher, tanto nos estudos quanto nos trabalhos e é perceptível que os números só crescem a cada ano.

As praticas discriminatórias precisam ser cessadas, especialmente por estarmos fortemente amparadas pela Legislação Brasileira na Constituição Federal de 1988, ademais a legislação continua evoluindo e buscando igualar a questão de gênero na sociedade de forma a não só proteger mas levar a mulher a um patamar de dignidade que represente e liberte para que cada uma possa ser livre para efetuar suas escolhas e decisões.

Ao longo da pesquisa, foi possível constar e me impressionar com tamanhas lutas e em tamanha conquista se compararmos aos primórdios. Assim, é preciso fazer uma avaliação da nova mulher na sociedade e enxergar o que ainda falta para esse número chegar a igualdade de gêneros que é tão bem escrita na legislação mas nem sempre é cumprida. Ademais, é preciso verificar o que está impedindo a mulher de ir além em suas carreiras profissionais.

Acredito também que a influência do patriarcado não pode ser levada adiante e toda forma de exclusão, opressão, proibição dos direitos e dentre outros deve ser punido para que assim, não leve séculos para que a sociedade evolua.

Referências

- ¹ CFESS, Conselho Federal de Serviço Social. Série assistente social no combate ao preconceito: **Machismo**. 2019.
- ² SANTOS, c. 2018, A mulher e o mercado de trabalho: em busca da igualdade de gênero..
- ³ SILVA, Sérgio. **Masculinidade na história**: a construção cultural da diferença entre os sexos. 2000.
- ⁴ LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: editora Cultrix, 2019.
- ⁵ STEARNS, Peter. **História das relações de gênero**. Editora contexto, 2007.
- ⁶ VRAX, Maxweell. **Família Brasileira**: do patriarcalismo colonial ao crescente poder feminino na contemporaneidade. 2002.
- ⁷ PORTUGAL. [Ordenações Filipinas]. **Ordenações e leis do Reino de Portugal**. Lisboa: No Mosteiro de S. Vicente Camara Real de Sua Magestade da Ordem dos Conegos Regulares, 1603.
- ⁸ QUEIROZ, Luiz. **O direito no Brasil Colônia**. Salvador, 2001.
- ⁹ C., Letícia. **Tratamento da mulher no Código Civil de 1916 e no de 2002**. 2016.
- ¹⁰ WEBER, Max. **Os Três Tipos Puros de Dominação Legítima**. Tradução de Gabriel Cohen. Rio de Janeiro: V Guedes Multimídia, 2008.
- ¹¹ BEZERRA, Fátima, 2018, **Terceira mulher eleger-se governadora**. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/03/mundo-da-politica-e-muito-machista-afirma-unica-governadora-do-brasil.shtml>. Acesso em 25 de março de 2021.
- ¹² PINTO, Celi Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.
- ¹³ Evento discute o feminismo na Era Virtual. **Jornal da Universidade Estadual de Maringá**. Jornal 116, 2014. Acesso em 25 de maio de 2021. Disponível em: http://www.jornal.uem.br/2011/index.php?option=com_content&view=article&id=949:event-o-discute-o-feminismo-na-era-virtual&catid=102:jornal-116-julho2014. Acesso em: 09 de abril de 2021.
- ¹⁴ YUKIZAKI, Lizya Marie Gomes, **Direito das mulheres e igualdade de gênero**, Universidade de Brasília, 2014 p .18
- ¹⁵ Movimento Feminista: Direitos conquistados na história. **Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Mulher e Gênero (NIEM)**. Rio Grande do Sul, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000. Disponível em: http://www.ufrgs.br/nucleomulher/mov_feminista.php#02. Acesso em: 09 de abril de 2021.

¹⁶ ONU Brasil. **A ONU e as Mulheres**. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-mulheres>. Acesso em 07 de abril de 2021.

¹⁷ ALVES, Ana Carla; ALVES, Ana Karina. **As trajetórias e lutas do movimento feminista no Brasil e o protagonismo social das mulheres**. IV Seminário CETRO: Neodesenvolvimentismo, Trabalho e Questão Social. Fortaleza, 2013.

¹⁸ Senado Notícias. **Bertha Lutz**. Senado Legal, 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/bertha-lutz>. Acesso em: 07 de abril de 2021.

¹⁹ LOMBA, Evandro. O mundo do trabalho das mulheres e a importância da luta feminista. 2018.

²⁰ ROCHA, Martha Mesquita. Lidando com crimes contra mulheres: Brasil. In: MORRISON, Andrew R.; BIEHL, María Loreto. (Eds.). A família ameaçada: violência doméstica nas Américas. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010.

²² BRASIL, **Código de Leis trabalhistas brasileiro**, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Art. 66 e 67.

²³ KOGA, Patrícia. **Práticas discriminatórias contra o trabalho da mulher**. Curitiba, 2004.

²⁴ O que diz a lei trabalhista para gestante? **Convenia**, 2021 Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/lei-trabalhista-para-gestante/>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

²⁵ Agencia Câmara de Notícias. **Proposta prorroga licença-maternidade até o fim da pandemia**; Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/679396-proposta-prorroga-licenca-maternidade-ate-o-fim-da-pandemia/>. Acesso em: 16 de abril de 2021.

²⁶ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). **O trabalho da mulher no Brasil: as normas de proteção que visam compensar as diferenças entre os gêneros**. 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-o-trabalho-da-mulher-no-brasil-as-normas-de-protecao-que-visam-compensar-as-diferencas-entre-os-generos>. Acesso em: 16 de abril de 2021 .

²⁷ BARRETO, Ana Cristina Teixeira. **A igualdade entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro**. 2015.

²⁸ BRASIL, Constituição Federal de 1988. Art. 5º e incisos I e seguintes.

²⁹ MIRANDA, Pontes de. **Questões Forenses**, tomo I, Parecer nº 25. 1948, p. 229,230.

³⁰ MACIEL, Eliane C. B. A.. **A igualdade entre os sexos na Constituição de 1988**. Brasília: Senado Federal, Consultoria Legislativa, 1997.

³¹ Mulher estuda mais, trabalha mais, mas continua ganhando menos que o homem. **Consumidor Moderno**. 2018. Disponível em:

<https://www.consumidormoderno.com.br/2018/03/08/mulher-estuda-mais-ganha-menos/>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

³² IBGE: Estudo mostra desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Uol Notícias**. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2021/03/04/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 10 de maio de 2021.

³³ Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Agência Brasil**. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.

³⁴ PERBONI, Adams Aline Raquel; VAUCHER, Rodrigo. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil**. Disponível em: <http://www.fag.edu.br/ecci2013/arquivos/anais/>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.

³⁵ LOPES, Camila. **Pensando como uma mulher**. Youtube. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=fxaYEOf2hf0&list=PL1uzVzgFTDHkYRT-GpoNrM3lMGz_Zb5mB. Acesso em: 15 de abril de 2021.

³⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade 5938 / DF. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Distrito Federal, 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur411450/false>. Acesso em 02 de setembro de 2021.

³⁷ NEIDE, Rosa. **Requerimento nº 171/2020**. Requer, com base no art. 142 do Regimento Interno, a dispensação do Projeto de Lei nº 1.943/2019 do Projeto de Lei nº 10.158/2018. Câmara Legislativa, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01aw08j47300ifysz5ifmmvyd1615420.node0?codteor=1857088&filename=Tramitacao-PL+10158/2018. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

³⁸ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 130, de 2011**. Acrescenta § 3º ao art. 401 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil. Brasília, Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103844>. Acesso em: 13 de setembro de 2021.

³⁹ Senado aprova PL que combate desigualdade salarial entre homens e mulheres. **Uol: congresso em foco**. 2021. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/legislativo/senado-aprova-pl-que-combate-desigualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

⁴⁰ Tribunal Superior do Trabalho. **STF confirma entendimento do TST sobre intervalo para mulher previsto na CLT**. 2008. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/stf-confirma-entendimento-do-tst-sobre-intervalo-para-mulher-previsto-na-clt>. Acesso em: 13 de setembro de 2021.

⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 576967 / PR. Relator: Min. Roberto Barroso. Paraná, 05 de agosto de 2020. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1107714916/recurso-extraordinario-re-576967-pr/inteiro-teor-1107714934#:~:text=Foi%20fixada%20a%20seguite%20tese,4%20de%20agosto%20de%202020>. Acesso em 14 de setembro de 2021.

⁴² Mais igualdade de gênero: Olimpíada no Japão dita o tom da nova fase do esporte e da sociedade. **Valor Investe**. 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/naiara-bertao/post/2021/07/mais-igualdade-de-genero-olimpiada-no-japao-dita-o-tom-da-nova-fase-do-esporte-e-da-sociedade.ghtml>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.

⁴³ Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. **CNN Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 12 de agosto de 2021.