



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

JÚLIA ANDRADE BASTOS BARBOSA

GÊNERO E TRABALHO:
Uma análise da estratégia de proteção legal.

BRASÍLIA
2023

JÚLIA ANDRADE BASTOS BARBOSA

GÊNERO E TRABALHO:

Uma análise da estratégia de proteção legal.

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

Orientadora: Professora Moara Silva Vaz de Lima

BRASÍLIA

2023

JÚLIA ANDRADE BASTOS BARBOSA

GÊNERO E TRABALHO:

Uma análise da estratégia de proteção legal.

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

Orientadora: Professora Moara Silva Vaz de Lima

BRASÍLIA, 06 DE OUTUBRO DE 2023

BANCA AVALIADORA

Professora Orientadora - Moara Silva Vaz de Lima

Professor(a) Avaliador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

GÊNERO E TRABALHO: Uma análise da estratégia de proteção legal.

Júlia Andrade Bastos Barbosa

RESUMO

Ao longo da história, a mulher precisou enfrentar os mais variados tipos de preconceitos e discriminações para ir em busca de sua cidadania e dignidade no mercado de trabalho. A Constituição de 1988 realizou grande inovação no Direito do Trabalho que, antes, destinava-se a proteger a submissão da mulher ao lar e agora se destina a garantir a possibilidade efetiva de trabalhar sem diferenciações de direitos. No entanto, é notório que a mulher continua sendo marginalizada nesse ambiente, uma vez que acaba tendo que decidir entre família ou trabalho. Com o objetivo de analisar a legislação existente sobre a regulamentação do trabalho feminino e sua estagnação na promoção de direitos e igualdade entre homens e mulheres, o presente trabalho é fruto da pesquisa sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho considerando o modo de produção capitalista, o discurso normativo hegemônico masculino e o poder familiar patriarcal. Nesse sentido, para uma melhor reflexão sobre as práticas discriminatórias contra a mulher no ambiente de trabalho, foram utilizados estudos históricos e análises documentais como forma de compreensão dessas persistências, permitindo a análise no campo das discussões de gênero, trabalho e legislação sobre a necessidade de um novo discurso jurídico que possibilite o reconhecimento das diferenças na busca pela igualdade.

Palavras-chave: gênero; trabalho feminino; igualdade.

Sumário: Introdução. 1 - Os impactos da divisão sexual do trabalho 2 - A legislação relacionada às mulheres no contexto do trabalho formal. 3 - A estratégia de proteção legal após a Constituição Federal de 1988. Considerações finais.

INTRODUÇÃO

Tendo em vista a hostilização sofrida pela mulher em diferentes áreas da sociedade, é de suma importância chamar a atenção para a que mais prejudica o desenvolvimento pessoal feminino. Partindo do princípio de que o trabalho fornece sustento, promove o sentimento de utilidade e gera o aprendizado constante, o mercado de trabalho deveria ser, portanto, um ambiente em que todos os indivíduos

são tratados de maneira justa e igual. No entanto, isso não ocorre quando o indivíduo é uma mulher, motivo de estudo para o presente artigo.

A caracterização historicamente construída da mulher como uma figura delicada e paciente, sujeita-a até hoje a condições inadequadas de trabalho, a baixas remunerações e a trabalhos pouco gratificantes. Após muitas reivindicações as mulheres conquistaram seu espaço no mercado de trabalho e passaram a enfrentar desafios no tocante à conciliação entre as atividades domésticas e as profissionais. Dessa forma, a mulher precisa cumprir uma dupla jornada de trabalho: uma no serviço e outra em casa. Tal acúmulo de funções é prejudicial tanto à sua saúde física, quanto mental.

Apesar de a Constituição Brasileira de 1988 constituir um grande avanço jurídico para uma nova concepção de igualdade entre os sexos, representando as mudanças sociais que ganharam força a partir do século XX, a discriminação no mercado de trabalho ainda se faz presente para as mulheres. Em um levantamento divulgado pelo IBGE (2021), foi constatado que apenas 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país em 2019, sendo que entre os homens esse percentual foi 73,7%.

Seguindo os princípios fundamentais da Constituição, a Consolidação das Leis do Trabalho garante a proteção do trabalhador em todas as suas formas, inclusive atendendo às particularidades das mulheres, porém, a proteção oferecida às mulheres pela legislação trabalhista ainda não possui um real funcionamento.

Sendo assim, se existem normas especiais de tutela que garantem a igualdade e proteção, porque a mulher sofre tanto preconceito no mercado de trabalho? Até que ponto o gênero é capaz de influenciar as relações trabalhistas? A positivação de tais leis aumentou a discriminação da mulher nesse ambiente?

A fim de realizar a investigação do tema proposto, o trabalho foi estruturado em três capítulos. No primeiro, foi realizado um estudo sobre gênero e divisão sexual do trabalho, de modo a compreender a inserção das mulheres no mercado de trabalho e seus desdobramentos. Já no segundo capítulo foram analisadas as primeiras normas brasileiras a abordarem questões sobre o trabalho feminino, onde foi demonstrado que o objetivo dos legisladores da época era proteger o modelo de família patriarcal que era fortemente presente na sociedade brasileira. Por fim, no terceiro capítulo, foi realizado um exame acerca das mudanças sofridas na Consolidação das Leis do Trabalho após a promulgação da Constituição Federal de

1988, a fim de problematizar os motivos pelos quais a desigualdade entre os sexos ainda persiste no mercado de trabalho.

Dessa forma, o objetivo do presente estudo é realizar uma reflexão sobre os discursos jurídicos que permeiam as normas de regulamentação do trabalho feminino no mercado de trabalho através de uma abordagem qualitativa, por meio das análises bibliográficas e documentais. Como demonstrado no decorrer deste artigo, apesar dos grandes avanços conquistados pelas mulheres no direito com o passar dos anos, a discriminação ainda se faz presente, especialmente nas relações de trabalho. É hora de eliminar os vestígios do patriarcado que ainda existem na sociedade brasileira para que a divisão sexual do trabalho acabe definitivamente e as mulheres alcancem a igualdade que a Constituição oferece desde 1988.

Para tal, foi utilizado o modelo de pesquisa sócio-jurídica a fim de analisar a realidade social sob a perspectiva do direito. Primeiramente foram analisados discursos normativos na interface com os estudos sobre gênero para a melhor compreensão de como a divisão de gêneros surgiu e porque ela ainda se faz presente nas relações sociais e trabalhistas, de modo a estudar as legislações que regulamentam ou que já regulamentaram o trabalho feminino e iniciar um questionamento sobre sua origem, efetividade e limites. Através de uma análise crítica que visa a compreensão e a reflexão do porquê as desigualdades ainda são reproduzidas na atualidade, foram utilizados estudos históricos que permitem discussões no campo de gênero, trabalho, família e legislação.

1 OS IMPACTOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Segundo a socióloga Helena Hirata (2015), o debate sobre a divisão sexual do trabalho está associado à divisão sexual do saber e a divisão sexual do poder. A autora explica que as responsabilidades tradicionais das mulheres pelo cuidado da família culminaram em mercados de trabalho que são desvantajosos para as mulheres, resultando em desigualdades de poder no contexto econômico que, por sua vez, impactam a igualdade de poder dentro das famílias.

Para o melhor entendimento sobre a divisão sexual do trabalho, é de suma importância distinguir as concepções de sexo e gênero. Nesse sentido, Siqueira e Samparo (2017) observam que o sexo faz referência apenas as questões biológicas, enquanto o gênero está ligado a construção da identidade de cada ser humano a

partir da influência cultural e das instituições sociais. Contudo, os autores ressaltam que, apesar de diferentes, um está ligado ao outro.

A partir de uma análise histórica, verifica-se que o conceito de gênero começou a ser utilizado a partir dos movimentos feministas que tinham como objetivo alcançar a igualdade de direitos entre homens e mulheres. De acordo com Scott (2002), a princípio, a terminologia gênero era utilizada pelas mulheres feministas que desejavam enfatizar a natureza fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo. Somente após uma pesquisa mais ampla foi reconhecida a necessidade de um estudo voltado tanto para a compreensão da história dos homens quanto das mulheres, introduzindo, a partir dessa terminologia, uma noção relacional.

Logo, é possível notar que o estudo sobre as mulheres necessariamente implica no estudo sobre os homens, já que um faz parte do universo do outro. O estudo das relações de gênero de forma alguma exclui o homem, caso contrário, não haveria a necessidade de pesquisas e discussões nessa esfera.

A desigualdade entre homens e mulheres está ligada a determinado modelo patriarcal onde os afazeres domésticos e o cuidado com terceiros são atribuídos às mulheres, de modo que essas atribuições historicamente construídas sejam naturalizadas como de responsabilidade feminina. É fato que homens e mulheres não são iguais, entretanto, a luta feminista pela equidade de direitos vai muito além das diferenças de sexo.

Assim como apontado por Sullerot (1970), a Revolução Industrial fez com que o meio rural fosse tomado pela miséria, forçando inicialmente os homens e logo depois as mulheres, a abandonarem o campo e partirem aos centros urbanos em busca de empregos nas fábricas e comércios. Segundo a autora, a remuneração das mulheres era inferior à dos homens, metade a dois terços do salário recebido por estes, tornando precária a sobrevivência das mulheres sem a presença de uma figura masculina. Logo, se tornou indispensável que todos os membros da família trabalhassem para terem remuneração, sendo que às mulheres coube ainda conciliar o trabalho remunerado com o trabalho doméstico.

Sullerot (1970) explica ainda que, devido ao valor da mão de obra feminina ser inferior ao do homem, começaram acusações de que vieram para lhes roubar o trabalho. Nesse cenário, surge então a indústria têxtil, oferecendo um elevado

número de empregos especialmente às mulheres, o que futuramente veio a agravar a exploração do capital sobre elas.

Em meio à expansão do trabalho e à necessidade de as mulheres receberem remuneração, estas se sujeitaram a jornadas de trabalho fora dos limites de tolerância humana, chegando até mesmo a óbito em decorrência do cansaço. Nesse ponto, a intervenção do Estado passou a ser extremamente importante, entretanto, os patrões burlavam as poucas medidas protetivas e não sofriam qualquer tipo de consequência, uma vez que as mulheres trabalhadoras não ousavam denunciar por temerem perderem seus empregos.

Desse modo, o capitalismo se apoiou na desigualdade e discriminação das mulheres em detrimento do trabalho dos homens e, conseqüentemente, desencadeou uma série de desdobramentos sociais, como a diferença salarial e a divisão do trabalho entre os sexos

Influenciada pelo sistema patriarcal, a divisão sexual do trabalho ainda se faz presente nos tempos modernos com a presença de funções aceitas como exclusivamente femininas que, em sua maioria, consistem em atividades domésticas. Assim como apontado por Bonfante (2012), a divisão sexual do trabalho se baseia em dois princípios: “a rígida separação do trabalho de homens e mulheres e a hierarquia entre esses trabalhos na qual o trabalho produtivo atribuído aos homens tem mais valor que o trabalho reprodutivo atribuído às mulheres”.

De qualquer forma, é possível verificar que em ambos não há uma liberdade de escolha quanto às funções a serem exercidas pelos sexos em virtude dos estereótipos enraizados na sociedade, além de contribuírem com a ideia da dominação masculina sobre as mulheres.

A divisão sexual do trabalho imputa às mulheres atividades tidas como domésticas e aos homens, o que se define como produtiva. A imputação de certos trabalhos às mulheres configura um dos meios em que se externa a violência simbólica. Segundo Brito (2000), a divisão sexual do trabalho impõe à mulher uma jornada ilimitada. Esse aspecto, associado à responsabilidade pelo trabalho familiar e aos menores recursos de que dispõe, representa para elas um esforço excessivo, que pode levar à deterioração de sua saúde em diferentes áreas.

As mulheres precisam conciliar uma dupla jornada entre trabalho remunerado e não remunerado, o que afeta sua inserção no mercado de trabalho. De acordo com dados do IBGE (2021), em 2019, cerca de 1/3 das mulheres estavam ocupadas

em tempo parcial, quase o dobro do verificado para os homens, sendo que as Regiões Norte e Nordeste foram as que apresentaram as maiores proporções desiguais. Sob a perspectiva de cor ou raça, as mulheres pretas ou pardas representam 32,7% das mulheres que exercem trabalho parcial, enquanto as brancas o percentual foi de 26,0%.

A desigualdade também se faz presente entre o rendimento entre homens e mulheres. Em 2019, as mulheres receberam 77,7% do rendimento dos homens, sendo essa diferença mais forte nos grupos que auferem maiores rendimentos, como Diretores e gerentes e Profissionais das ciências e intelectuais (IBGE, 2021).

Ademais, ainda segundo o IBGE, é possível verificar grandes diferenças por rendimento domiciliar per capita, com uma média maior de horas trabalhadas nas atividades de cuidados e afazeres domésticos entre as mulheres que fazem parte dos 20% da população com os menores rendimentos (24,1 horas) em comparação com as mulheres que se encontram nos 20% com maiores rendimentos (18,2 horas). O dinheiro impacta o nível da desigualdade entre mulheres ao permitir acesso diferenciado às creches e à contratação de trabalho doméstico remunerado, tornando viável a delegação das atividades de cuidado e afazeres domésticos a, sobretudo, outras mulheres.

Percebe-se então que a divisão sexual do trabalho gera efeitos com graves consequências, sendo uma delas a discriminação, tendo em vista a distribuição de atividades de maneira desigual entre homens e mulheres e a quantidade de mulheres reduzidas em cargos de decisão. Santos (2005) observa que a divisão sexual do trabalho também é perceptível diante das desigualdades salariais, posto que na maioria dos países as mulheres são vítimas da não efetivação do princípio da igualdade diante de funções e produtividade iguais.

Hirata (2015) aponta que a bipolarização do emprego feminino é, em parte, resultado dos processos que ocorrem na esfera educacional. Porém, atualmente, as mulheres são mais instruídas que os homens em todos os níveis de escolaridade, sendo um polo minoritário formado por profissionais intelectuais de nível superior com remuneração relativamente boa, enquanto outro polo, majoritário, é composto por mulheres em setores tradicionalmente femininos desvalorizados socialmente e de baixa remuneração.

Dessa forma, é possível concluir que a divisão sexual do trabalho é, na verdade, uma divisão de gênero. Este foi o grande responsável por tornar o trabalho

feminino em algo secundário e inferior à força de trabalho masculina e por afastar a equidade no ambiente laboral, baseando-se em princípios de uma sociedade patriarcal retrógrada.

2 A LEGISLAÇÃO RELACIONADA ÀS MULHERES NO CONTEXTO DO TRABALHO FORMAL

Para uma melhor compreensão acerca da desigualdade de gênero, é indispensável problematizar o modo como a sociedade foi construída e, conseqüentemente, a legislação adotada para regular e limitar essas relações sociais, no caso, a relação da mulher trabalhadora.

A partir da abolição da escravidão e com a proclamação da República, o Direito do Trabalho no Brasil passou por uma grande transformação. Apesar desse intenso processo de mudanças ter trazido fatores positivos para a sociedade, como a diminuição do índice de mortalidade feminina, ainda era demasiado o número de exploração sofrido pelas mulheres em relação ao seu trabalho e sua mão de obra. Com a decretação da Lei Áurea em 1888, o Brasil passou por uma verdadeira revolução na mão de obra trabalhadora, fazendo com que todos fossem capazes de vender sua força produtiva e escolher para quem vendê-la (Calil, 2007).

Conforme explicado por Calil (2007), as relações de trabalho eram subordinadas por um ideário liberal, uma vez que era comum introduzir as correntes de pensamento dominantes na Europa. Assim, foi afastada qualquer possibilidade de uma legislação de cunho especial para a proteção dos trabalhadores, já que o modelo liberal defendia que o Estado Mínimo não deveria intervir no mercado. Nesse contexto, somente em 1891 através do Decreto n. 21.186 o Brasil teve sua primeira norma trabalhista, que regulamentava o trabalho dos menores, especialmente as do sexo feminino.

Pena (1981), aponta que o início da industrialização no Brasil foi moldado pela divisão sexual no interior da classe operária onde a mão de obra feminina foi altamente explorada. A jornada de trabalho de mulheres costureiras e tecelãs, por exemplo, era frequentemente maior que a dos homens, além de auferirem salários significativamente menores.

Segundo Cantelli (2007), o manuseio das máquinas era simples e não exigia força física, fazendo com que as mulheres fossem mais utilizadas. As operárias

recebiam salários menores e, conseqüentemente, aumentavam o lucro do empresário. Esse fenômeno fez com que o índice de desemprego masculino aumentasse, contribuindo para a discriminação contra as mulheres.

Para as mulheres o ambiente de trabalho era ainda mais hostil, pois seu trabalho sofria o preconceito biológico e social. O trabalho feminino era visto como inferior ao masculino e, por isso, possuía menor valor. A sociedade via a atividade laboral da mulher como uma atividade secundária, pois segundo a moral da época, a elas pertenciam o trabalho doméstico, devendo ser boas esposas e mães.

Foi com a industrialização que a legislação brasileira passou a se preocupar em mediar a relação entre empregado e empregador, assim como destacado por Calil (2007, p. 24):

É a Revolução Industrial que pressionará pela necessidade de legislações que amparem o trabalho. Notamos isso ao analisar o surgimento das diversas leis de proteção ao trabalho nos diferentes países, que aparecem como uma resposta aos conflitos existentes entre empregados e empregadores. Cada país terá sua legislação trabalhista aparecendo na exata medida em que surge a necessidade de normatizar as relações de trabalho advindas da industrialização.

Cantelli (2007) explica que no início do século XX o emprego masculino passou por um período de instabilidade, gerando a necessidade de uma busca por novos trabalhos e causando uma mobilidade geográfica. Desse modo, muitos homens acabaram abandonando suas famílias e as mulheres partiram em busca de um emprego, já que agora mantinham seus filhos sozinhas ou precisavam de dinheiro para complementar a renda familiar.

Partindo para o estudo das constituições brasileiras e demais legislações específicas relacionadas à mulher no contexto do trabalho formal, é imprescindível problematizar o modo como a sociedade foi sendo construída até a atualidade para constatar como a mulher permanece inferiorizada em relação ao sexo masculino, mesmo com uma legislação que busca a igualdade de direitos entre os sexos no mercado de trabalho.

Primeiramente, é preciso ressaltar que a Constituição representa para o seu país o documento de maior autoridade para a organização da sociedade, sendo uma norma fundamental para o bom convívio da população. De acordo com Silva (2014), a Constituição é o documento jurídico por meio do qual as ações e condutas dos indivíduos são “valoradas historicamente e constitui-se em fundamento do existir

comunitário”, resultando nos elementos constitucionais necessários à elaboração dos preceitos normativos fundamentais.

Conforme apontado por Lemos (2008), a Constituição do Império de 1824 adota o princípio da isonomia onde todos os cidadãos possuem igualdade perante a lei, todavia, ela acaba excluindo as mulheres ao não garantir os direitos civis e políticos à elas. O mesmo ocorreu com a Constituição de 1891 que, segundo a autora, a legislação trouxe em seu texto a igualdade de todos perante a lei, mas agora com um adendo: as mulheres poderiam ingressar no serviço público conforme as condições definidas em lei.

A partir da Constituição de 1934 a legislação passou a se preocupar com os problemas econômicos e sociais. Tal constituição foi a pioneira a dispor sobre a igualdade jurídica entre homens e mulheres, trazendo de forma expressa a proibição de distinção decorrente do sexo, demonstrando o constituinte pela primeira vez a preocupação com relação à situação jurídica das mulheres. Dessa forma, ficam proibidos a desigualdade de salário para aqueles que exerciam o mesmo cargo ou função e o trabalho das mulheres em locais insalubres, além da garantia às mulheres a assistência médica e sanitária no período da gestação e período de descanso antes e depois do parto, de modo a proteger a família. Aqui, as mulheres conquistaram também o exercício da função pública com o direito ao voto direto (Lavor, 1995).

Pouco tempo depois, Getúlio Vargas deu espaço a outorga da Constituição de 1937, onde foi mantido a maioria dos avanços políticos femininos conquistados. Entretanto, eliminou a igualdade jurídica entre os sexos, retornou ao ideário liberal da isonomia e, ainda, forneceu a garantia de emprego somente às mulheres funcionárias públicas. Em relação à família, a lei progrediu ao estabelecer a igualdade entre filhos legítimos e naturais e ao encarregar o Estado de ajudar os pais na criação dos filhos (Lemos, 2008).

Em 1943, o mais importante documento referente à legislação trabalhista no Brasil foi criado com a promulgação do Decreto n. 5.452, denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trouxe um capítulo específico para tratar sobre a proteção do trabalho da mulher. A partir de uma análise dos artigos contidos neste capítulo, é possível concluir que o intuito da CLT é a proteção da mulher referente à sua fragilidade física, sua saúde, ao seu papel de mãe e sua moral.

O revogado art. 446 da CLT passou a autorizar o trabalho da mulher casada, cabendo ao marido ou ao pai pleitear a rescisão do contrato de trabalho caso a sua continuação provoque ameaça aos vínculos da família ou perigo manifesto às condições da mulher. Isso porque, naquela época, estava em vigor o Código Civil de 1916 que, segundo Pena (1981), representou o conhecimento e a legitimação dos privilégios masculinos.

Apoiado no modelo de família patriarcal, o artigo 242 do referido código dispunha:

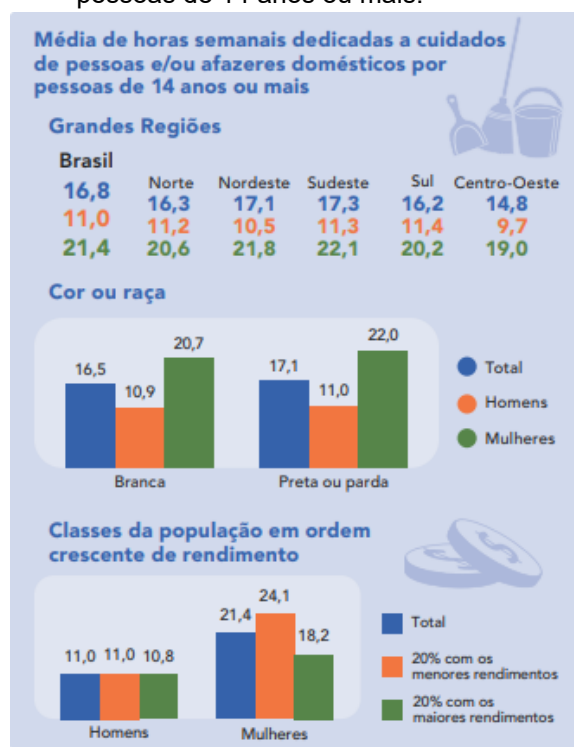
- Art. 242 – A mulher não pode, sem o consentimento do marido:
- I. Praticar atos que este não poderia sem o consentimento da mulher.
 - II. Alienar, ou gravar de ônus real, os imóveis do seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens.
 - III. Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem.
 - IV. Aceitar ou repudiar herança ou legado.
 - V. Aceitar tutela, curatela ou outros múnus públicos.
 - VI. Litigar em juízo civil ou comercial, a não ser nos casos indicados nos arts. 248 e 251.
 - VII. Exercer profissão.
 - VIII. Contrair obrigações que possam importar em alienação de bens do casal.
 - IX. Aceitar mandato. (Brasil, 1916, art. 242).

A legislação que deveria emancipar a mulher optou por legitimar e dar o reconhecimento jurídico e legal de que os cuidados e as atividades do lar deveriam prevalecer em relação ao trabalho. Sob tal perspectiva, Pena (1981) conclui que a mulher não possuía direito à propriedade nem direito imediato ao trabalho, senão através de seu marido, consistindo em uma “sócia honorária da burguesia”.

Para Hirata (2015) o trabalho de cuidado é um grande exemplar das desigualdades de gênero, classe e raça, tendo em vista que as cuidadoras são majoritariamente mulheres pobres e negras. A autora utiliza como exemplo o Japão que em 2008, devido a uma crise financeira internacional, passou a oferecer capacitações profissionais no setor de serviços a fim de facilitar a reinserção dos desempregados no mercado de trabalho, promovendo as novas profissões relacionadas ao cuidado. Tais medidas fizeram com que, atualmente, cerca de 30 a 35% dos cuidadores no Japão sejam homens. O grande número de cuidadores japoneses é surpreendente quando comparado aos números do Brasil, onde menos de 10% dos cuidadores são homens.

A desigualdade no âmbito do trabalho doméstico consegue ser ainda pior que a desigualdade no ambiente de trabalho. O trabalho profissional feminino pode ser realizado até o ponto que não interfira nas responsabilidades domésticas e no cuidado com a família. No Brasil, em 2019, foi constatado que as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos 21,4 horas, enquanto os homens apenas 11,0 horas, sendo a Região Nordeste a maior concentradora de desigualdade. Sob a perspectiva de cor ou raça é possível verificar que as mulheres pretas ou pardas estavam mais envolvidas com essas atividades do que as mulheres brancas, entretanto, para os homens praticamente não há variações quando considerado cor, raça ou região (IBGE, 2021).

Gráfico 1 - Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais.



Fonte: IBGE (2019)

O art. 379 da CLT, também revogado, dispunha acerca da proibição da realização do trabalho feminino noturno, caracterizando um discurso discriminatório e patriarcal, uma vez que condicionava à mulher no campo doméstico do lar e dos cuidados da família. Além da proibição do trabalho noturno, o referido artigo dispunha algumas exceções como as atividades relacionadas à saúde e bem estar, enfermagem, ensino e radiotelegrafia. Ou seja, o trabalho feminino era permitido

desde que em atividades relacionadas aos cuidados de terceiros e familiares. Para Barros (1995), restringir a disponibilidade de mão de obra feminina nos períodos noturnos equivalia a negar à mulher o acesso a diversos postos de trabalho e aprofundar ainda mais a segregação sexista das atividades desempenhadas por homens e mulheres.

Em seu estudo, Lopes (2016) faz uma interessante análise: o trabalho realizado por mulheres em casa de diversões, bares, hotéis e “estabelecimentos congêneres” era expressamente ressalvado na norma que amparava a proibição do trabalho noturno. Fica claro, então, que as normas de proteção tinham interesse em proteger o trabalho masculino contra uma “invasão” feminina. A autora destaca que quando as mulheres foram autorizadas a ocupar postos de gerência e direção, o legislador se atentou a colocar como condição a não execução de trabalho contínuo. Certamente, sua preocupação não estava ligada ao cansaço da mulher.

As normas que proibiam as mulheres de realizarem certo tipo de atividade laboral, como é o caso do revogado artigo 387 da CLT, representavam o machismo presente na sociedade. Isso porque atividades perigosas e insalubres são agressivas tanto para homens quanto para mulheres. Para Lopes (2016), com exceção dos casos de gravidez, não há razão suficiente para a proteção especial da mulher.

A falsa proteção garantida às mulheres pela Consolidação das Leis do Trabalho, zelava na verdade pelo papel da mulher como mãe e esposa, e não pela igualdade no mercado de trabalho. Nesse sentido, Bruschini (1987), conclui que “a legislação trabalhista foi elaborada não como proteção do trabalho feminino, mas sim como proteção da concorrência da mão de obra barata que ameaçava a estrutura da família patriarcal”.

Somente com a Constituição de 1946 o Brasil voltou a ser um país democratizado, onde foi reestabelecido a proibição de diferença salarial decorrente de sexo, a garantia do salário e emprego da gestante antes e depois do parto, além do direito à previdência em favor da maternidade e à assistência médica preventiva à gestante (Lavor, 1995).

Durante os anos 50, o Brasil sofreu um grande crescimento urbano, tornando a indústria mais especializada e ativa. Calil (2007) explica que a produção industrial absorveu grande parte do que antes era produzido domesticamente, como roupas e alimentos. Nesse contexto, as mulheres passaram a ter um leque mais amplo de

postos de trabalho e a forma como o trabalho era visto pelas mulheres também mudou. Segundo a autora, o consumismo desenfreado dessa época fez com que as pessoas buscassem dinheiro através do trabalho como forma de complementar a renda familiar e conquistar independência. As mulheres então passaram a lutar por seus direitos e a se libertarem dos preconceitos.

A Constituição de 1967, reformulada pela Emenda Constitucional nº 1 de 1966, retorna com a igualdade entre os sexos, proibindo a diferença de critérios de admissão e incluindo o salário-família para os dependentes dos trabalhadores. Além disso, estabeleceu às professoras aposentadoria com salário integral após 25 anos de efetivo exercício da profissão sem limite mínimo de idade e reduziu em 5 anos o tempo de serviço necessário para a aposentadoria feminina com proventos integrais (Lemos, 2008).

Segundo Lemos (2008), tal redução significa o reconhecimento do desgaste adicional causado pela dupla jornada de trabalho enfrentada pelas mulheres e “constitui uma fórmula encontrada pelo Estado para compensá-la”.

Na década de 60 houve a criação da Lei n.º 4.121/62, mais conhecida como Estatuto da Mulher Casada. Tal documento contribuiu para a emancipação feminina principalmente no mercado de trabalho, retirando do ordenamento jurídico a condição de relativamente incapaz da mulher casada. A partir de então, a mulher não precisava mais da autorização do marido para trabalhar e passou a se tornar independente economicamente.

Calil (2007) destaca que as grandes inflações foram o impulso final para que a mulher brasileira abandonasse o lar e buscasse postos de trabalho a fim de complementar a renda familiar. Assim, a mão de obra feminina aumentou no setor terciário e diminuiu no setor secundário da economia devido à legislação protecionista da mulher e às diferenças morfológicas. No entanto, as mulheres encontraram dificuldades na busca por um emprego formal, já que a maioria delas possuíam uma baixa escolaridade em comparação com os homens, que costumavam ter maior nível de instrução e experiência profissional.

De acordo com Hirata (2015), a expansão do setor terciário devido ao industrialismo é o grande responsável pela divisão sexual do trabalho, uma vez que as mulheres são majoritariamente empregadas nesse setor em quase todo o mundo.

Foi em meio a movimentos e mobilizações que as mulheres passaram a ter suas reivindicações atendidas, resultando nos direitos que existem na atual

Constituição Federal do Brasil, configurando um dos maiores marcos da história brasileira.

3 A (IN)SUFICIÊNCIA DA ESTRATÉGIA DE PROTEÇÃO LEGAL APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Brasileira de 1988 consagrou uma nova ideologia que defende a igualdade de direitos e deveres através de novos valores, representando um marco histórico na legislação brasileira especialmente no tocante aos direitos das mulheres. A partir dela, deu-se início a um processo de adaptação em relação à CLT, iniciando uma nova perspectiva quanto ao discurso jurídico que irá permear a legislação específica sobre as mulheres.

Com o objetivo de alcançar a igualdade social, o princípio da igualdade ou isonomia teve origem no 5º artigo da Constituição Cidadã onde determina que todos são iguais perante a lei, sem qualquer tipo de distinção. Esse supra-princípio orienta todo o ordenamento jurídico, logo, todas as leis fundadas durante sua vigência deverão ser baseadas segundo ele.

A fim de eliminar do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto laboral que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho, a Constituição de 1988 dispõe:

[...] art. 7º, XXX, regulamentado pela Lei 9.029, de 13 de abril de 1995: a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (proibindo a exigência de atestados de gravidez e outras práticas discriminatórias no momento da contratação ou para a permanência da relação de trabalho);
art. 7º, XX, regulamentado pela Lei 9.799, de 26 de maio de 1999: a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (incluindo na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre a mulher e o mercado de trabalho);
art. 226, § 5º: a igualdade entre homens e mulheres especificamente no âmbito da família;
art. 226, § 7º, regulamentado pela Lei 9.263, de 12 de janeiro de 1996: o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (refere-se ao planejamento familiar, no âmbito do atendimento global e integral à saúde) (Brasil, 1988, art. 7-226).

Dessa forma, em nome da igualdade jurídica, foram derogados da CLT dispositivos que produziam efeito discriminatório contra o trabalho feminino

como a proibição do trabalho noturno da mulher (Lei n. 7.855 de 24.10.89), em locais insalubres e perigosos (Lei n. 7.855 de 24.10.89) e em regime de horas suplementares (Lei n. 10.244 de 27.06.01). Ademais, também foram derogados a interferência marital ou paterna no contrato de trabalho da mulher adulta (Lei n. 7.855 de 24.10.89) e a apresentação de atestados médicos especiais (Lei n. 7.855 de 24.10.89) (Cantelli, 2007).

Focando na proteção da mulher e deixando de lado a sua promoção, o art. 373-A da CLT dispunha:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o so da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999) Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). (Brasil, 2015, art. 373).

Ainda em nome da igualdade jurídica, nasce o princípio da igualdade salarial, previsto tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, tal isonomia só é efetiva quando o trabalho de ambos os sexos é de “igual valor”. Para Barros (1995) a avaliação do trabalho de “igual valor” deve ser feita baseada em critérios que favorecem as características atribuídas aos homens,

como a força física, em contrapartida com a habilidade manual das mulheres nas tarefas monótonas, que não costumam ser reconhecidas e valorizadas, mas que grande partes das vezes causam mais fadiga do que os trabalhos que dependem da força física.

Para Silveira (2003), as mulheres não ganham o mesmo salário dos homens principalmente porque não ocupam os mesmos empregos. Tal diferença se justifica em grande parte pelos efeitos estruturais e a persistência de segregação profissional. A posição que as mulheres são colocadas na sociedade fora do mercado de trabalho influencia as discriminações salariais enfrentadas por elas. São fatores baseados nas relações sociais de gênero onde há historicamente uma divisão de papéis dentro do ambiente familiar, como a divisão desigual do trabalho doméstico e a presença de um salário familiar masculino como garantidor das despesas do lar.

Conforme apontado por Carlos (2019), o princípio da igualdade não proíbe de maneira absoluta o tratamento desigual, mas sim as diferenciações arbitrárias e desmotivadas. Logo, para Carlos, deve haver “uma adequação racional entre o tratamento diferenciado construído e a razão diferencial que lhe serviu de supedâneo”.

Nesse sentido, a Constituição Brasileira de 1988 promove a proteção à maternidade e à infância como um direito social, assegurando à mulher trabalhadora gestante o direito à licença maternidade remunerada, a estabilidade provisória, a cobertura da previdência social e o direito à licença paternidade. Além disso, consagrou como dever do Estado garantir a assistência educacional gratuita aos filhos e dependentes dos trabalhadores de 0 a 5 anos de idade (Lemos, 2008).

A licença maternidade foi aumentada para 120 dias, ampliando os direitos das mulheres durante e após o nascimento da criança, todavia, esse período de afastamento ainda é insuficiente para o cuidado com a criança e para a recuperação física do parto. Além disso, a licença paternidade é de somente 5 dias, podendo ser estendida em até 20 dias para empresas que aderem ao programa Empresa Cidadã.

A maternidade é vista como algo exclusivo das mulheres e, por isso, estas não irão investir da mesma forma que os homens em suas carreiras profissionais, abdicando dos estudos, especialização e aperfeiçoamento, ocupando cargos que não exijam, por exemplo, a realização de viagens e horas extras.

Broecker e Romanelli (2019) chamam a atenção para o fato de que a maternidade desacelera a trajetória de crescimento da remuneração das mulheres, enquanto a paternidade é acompanhada por um prêmio salarial. Todavia, ao mesmo tempo em que a paternidade impulsiona a carreira profissional dos homens, também afasta estes do pleno convívio com os filhos e reforça a divisão sexual das tarefas.

A estratégia legal adotada pelo Brasil, além de insuficiente, reforça a estratégia de apenas proteger e não promover. Dessa forma, resta evidenciado que a própria legislação reforça os papéis de gênero ao estabelecer que as mulheres devem abdicar do trabalho para cuidar dos filhos e os homens nem tanto, gerando o desequilíbrio no mercado de trabalho.

Seguindo a mesma lógica de proteção sem promoção, o art. 390 da CLT restringe o trabalho da mulher em atividades com pesos, atividade considerada penosa, sendo vedado ao empregador empregar a mulher em serviço que demande a aplicação de força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo ou vinte e cinco quilos para trabalho ocasional. Entretanto, o referido artigo autoriza a utilização dessa força quando feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Sob essa perspectiva, Mallet (2009) reforça o quão questionável é a pretensa maior fragilidade física da mulher, fragilidade que, por sua vez, não equivale à menor capacidade de resistência ao trabalho contínuo. Segundo o autor, os limites máximos de esforço devem ser estabelecidos a partir da capacidade concreta de trabalho de cada empregado, as quais variam de acordo com a idade, altura, massa corporal, etc.

Segundo Barros (1995), a legislação deveria revogar a restrição dada por tal artigo, pois é mais sensato analisar cada caso individualmente, de acordo com as condições pessoais de cada trabalhadora. A autora propõe que as convenções coletivas, em conformidade com a realidade fática, individualizem os trabalhos que são considerados pesados a fim de excluir apenas as trabalhadoras que, devido às suas características particulares, não fossem aptas à realização.

O trabalho precário é, em sua maioria, feminino. Evidenciando que a estratégia legal brasileira de apenas proteger está longe de ser suficiente, Hirata (2015) realiza uma análise entre as diferenças e similaridades da divisão sexual do trabalho entre França e Brasil e suas políticas públicas. Na França o seguro desemprego possibilita a procura de um novo cargo por um longo período de tempo,

enquanto no Brasil ocorre uma hiperatividade, onde as mulheres desempregadas adquirem múltiplos trabalhos com a realização de bicos em diferentes áreas como manicure, babá, cozinheira, empregada doméstica etc.

Dessa forma, Mallet (2009) observa que não basta prescrever, por meio da lei, a discriminação, mas sim eliminá-la da realidade. A proteção do mercado de trabalho da mulher não deve considerar apenas a proibição passiva de discriminações, mas também a adoção de incentivos específicos, dando origem ao que o autor denomina de ações afirmativas.

Tais ações não ofendem a garantia constitucional da igualdade, uma vez que pretendem apenas eliminar a desigualdade de fato, e não apenas de direito. Segundo o autor, a igualdade formal de todos perante a lei representa somente um passo na evolução da humanidade, não podendo ser o último, tendo em vista que ainda há de se chegar na igualdade de oportunidades e chances. Assim, as diferenças em matéria de trabalho devem resultar da aptidão de cada um e não de diferenças arbitrárias fundadas no sexo ou em outros aspectos não determinantes para o exercício da atividade.

Recentemente, foi promulgada a Lei nº 14.611/23 com o objetivo de garantir a igualdade salarial entre homens e mulheres. Para tal, a nova lei dispõe que as empresas deverão publicar relatórios de transparência salarial a cada seis meses e, caso assim não fizer, estarão sujeitas à multa administrativa de até 3% da folha de salários dos empregados, limitada a 100 salários mínimos. Ainda, alterou a redação do art. 461 da CLT para que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado não afaste seu direito de ajuizar ação de indenização por danos morais.

Ademais, a referida lei aumentou o valor máximo de multa ao empregador que violar a obrigação de pagamento do mesmo salário para o trabalho de igual valor, na mesma função, prestado no mesmo estabelecimento empresarial, sempre que o motivo da distinção se fundamentar em sexo, raça, etnia, origem ou idade. De acordo com a Lei 14.611/23, a multa poderá ser fixada em até 10 vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado, elevado ao dobro no caso de reincidência.

Contudo, é evidente que as alterações trazidas por tal lei apenas colaboram para a proteção da mulher, deixando de fora, mais uma vez, a estratégia de promoção do trabalho feminino. É preciso que a legislação brasileira adote medidas

de incentivo como, por exemplo, a redistribuição das tarefas de cuidado com o aumento da licença paternidade. Dessa forma, a promoção prometida pela Constituição Brasileira passaria enfim a ter algum tipo de efetividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No panorama histórico construído no primeiro capítulo constatou-se que as relações sociais historicamente construídas influenciadas pelo sistema patriarcal condenaram a mulher ao papel de detentora do lar, estabelecendo a divisão sexual no trabalho com cargos e funções a serem desempenhados exclusivamente por mulheres. A partir do estudo de gênero e suas desigualdades foi possível verificar a forma com que o trabalho feminino foi se transformando em um trabalho secundário para a economia familiar e inferiorizado em relação ao trabalho dos homens. A análise sobre gênero serviu ainda como base para o estudo da legislação específica da Consolidação das Leis do Trabalho na interface com o princípio da isonomia, previsto na Constituição Federal de 1988.

Com a Revolução Industrial, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho sendo intensamente exploradas com jornadas de trabalho extensas e baixos salários, além de acumularem o trabalho assalariado com o trabalho doméstico. Diante da divisão sexual do trabalho e da exploração da força de trabalho feminina, fica claro que o trabalho doméstico é um dos maiores entraves para a promoção da igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho e, a partir dele, surgiram mitos sobre o trabalho na esfera pública, como impontualidade e rotatividade.

No segundo capítulo, o exame sobre a legislação específica que regulamentava o trabalho das mulheres antes da Constituição Federal de 1988 permitiu a realização de uma análise crítica de como os legisladores da época não estavam verdadeiramente preocupados com a inserção do trabalho feminino no mercado de trabalho ou com a proteção das mulheres, de modo a buscar a igualdade de tratamento e direito em relação aos homens a fim de permitirem sua emancipação econômica e social. Fica nítido que a maior preocupação dos textos legais referente a esse período era a proteção da estrutura familiar patriarcal, de modo que as mulheres se mantenham como as exclusivas responsáveis pelo trabalho na esfera privada, se dedicando ao lar, filhos e esposo. Assim, a verdadeira

estratégia da legislação não era a de proteger a mulher no mercado de trabalho, mas sim a de protegê-la do mercado.

No terceiro e último capítulo, foi possível verificar que apesar do reconhecimento jurídico de legislações específicas que visam a promoção do trabalho feminino, tais normas não são suficientes para amenizar ou erradicar as desigualdades de gênero presentes no mercado de trabalho. A promulgação da Constituição Federal de 1988 permitiu a problematização da legislação existente até então, abrindo espaço para novas políticas de promoção da igualdade de gênero. Desse modo, a CLT teve grande parte de seus dispositivos revogados e trouxe pequenas mudanças de inclusão da mão de obra feminina no mercado de trabalho. Apesar das alterações sofridas pela CLT no passar dos anos, ainda há escassez de normas que tenham por finalidade o incentivo da inclusão e, principalmente, da manutenção da força de trabalho feminina no mercado de trabalho.

Sendo assim, verifica-se que as normas que tutelam a atividade laboral feminina não possuem total eficácia devido à vestígios do patriarcalismo deixados em nossa sociedade, que nos levam ao pensamento de que a prioridade de uma mulher deve ser sempre sua família, e não sua carreira e crescimento profissional. Ademais, fica evidente que a estratégia dos legisladores brasileiros, na verdade, nunca foi a de promover o trabalho feminino. Focada apenas na proteção, a legislação acabou por condenar as mulheres à desigualdade no ambiente laboral ao reforçar os papéis de gênero nos textos legais.

Dessa forma, entende-se que é necessário romper com os conhecimentos construídos socialmente que não consideram a diversidade cultural e fomentam a desigualdade a partir da criação de um ordenamento jurídico que legitime as diferenças, a fim de que o princípio constitucional de igualdade para todos possa efetivamente funcionar. Através de um processo de conscientização social e política as mulheres poderão, um dia, deixar de escolher entre vida profissional e família.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BONFANTE, Bruna *et al.* **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2005.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das leis do trabalho (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil (1916). Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Lei da igualdade salarial (2023). Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 20 de set. 2023.

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Caderno de Saúde Pública**, v.16, n.1, p.195-204, jan./mar. 2000.

BROECKER, Amanda Fernandes Ferreira; ROMANELLI, Priscila Lopes Pontinha *et al.* **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019

BRUSCHINI, Cristina. Igualdade ou proteção? **Cad. Pesq.**, São Paulo, n. 61, p. 58-67, maio 1987. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/cp/arquivos/767.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2022.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: LTr, 2007.

CARLOS, Vera Lúcia *et al.* **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

HIRATA, Helena. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa**. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert no Brasil, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2023.

IBGE. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Brasília: IBGE, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 23 mar. 2023.

LAVOR, Francisco Osani. Igualdade no trabalho e trabalho feminino. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 59, n. 9, p. 1197-1202, set. 1995.

LEMOS, Cleide de Oliveira. **Constituição de 1988**: o Brasil 20 anos depois. Brasília: Instituto Legislativo Brasileiro, 2008.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 405-430, 2006. Disponível em: : http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332006000100016&script=sci_abstract&tlng=t. Acesso em: 19 set. 2022.

MALLET, Estêvão et al. **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na construção do sistema fabril. São Paulo: Paz e Terra, 1981.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice**: o social e o político na pós-modernidade. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SCOTT, Joan Walach. **A cidadã paradoxal**: as feministas francesas e os direitos do homem. Florianópolis: Mulheres, 2002.

SILVA, Afonso da Silva. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVEIRA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? *In*: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (org.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 26, n. 48, p. 287–325, 2017. DOI: 10.21527/2176-6622.2017.48.287-325. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/article/view/7233>. Acesso em: 15 out. 2022.

SULLEROT, Évelyne. **História e sociologia da mulher no trabalho**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1970.