



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E
SECRETARIADO – FEAAC
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LUIZA RAQUEL LIMA DE OLIVEIRA TURBAY

A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E
MULHERES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.

FORTALEZA- CE

2018

LUIZA RAQUEL LIMA DE OLIVEIRA TURBAY

**A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E
MULHERES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis do Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof.^a Dr. Lara Capelo Cavalcante.

FORTALEZA- CE

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- T842e Turbay, Luiza Raquel Lima de Oliveira.
A efetividade do princípio da igualdade entre homens e mulheres na legislação trabalhista brasileira. /
Luiza Raquel Lima de Oliveira Turbay. – 2018.
52 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Contábeis, Fortaleza, 2018.
Orientação: Profa. Dra. Lara Capelo Cavalcante.
1. Igualdade de gêneros. 2. Direito do trabalho. 3. Mulher. I. Título.

CDD 657

LUIZA RAQUEL LIMA DE OLIVEIRA TURBAY

**A EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E
MULHERES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA.**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis do Departamento de Contabilidade da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovada em 12/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr. Lara Capelo Cavalcante (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr. Kilvia Souza Ferreira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Denise Maria Moreira Chagas Corrêa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Ao meu amor e amigo Mauro Turbay.

À minha família em especial a mulher minha
vida, minha mãe.

AGRADECIMENTOS

À professora Lara Capelo Cavalcante por todas as orientações e paciência durante todo o processo de desenvolvimento desse trabalho.

Às professoras componentes da Banca examinadora Kilvia Souza Ferreira e Denise Maria Moreira Chagas Corrêa, que me concederam um pouco do tempo delas.

À professora da disciplina de monografia, Joyce Arrais, por toda dedicação, pela ajuda e pelas orientações durante o semestre.

Aos colegas de turma, que me ajudaram a chegar até o final do curso, pois sem a companhia deles a caminhada até aqui teria sido ainda mais longa.

A minha família, que sempre esteve do meu lado durante toda a minha formação garantindo que eu não desistisse em nenhum momento.

E um agradecimento especial ao meu esposo Mauro Turbay, pelas ideias, pelo incentivo, pela paciência e pela compreensão.

RESUMO

A Constituição de 1988 traz em seu bojo o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Porém, conforme pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015), pode-se observar que o mercado de trabalho brasileiro não segue esse viés igualitário, pois muitas mulheres, mesmo estando em equivalente situação hierárquica aos homens, ainda recebem salários inferiores a estes. Ou então, muitas vezes são preteridas na hora de uma seleção de emprego, principalmente em cargos de chefia. Tomando por base a legislação de proteção ao trabalho da mulher presente no Ordenamento Jurídico Brasileiro, objetiva-se analisar se tais normas colaboram para a efetividade do princípio da igualdade de gêneros e, conseqüentemente, à proteção ao trabalho das mulheres. Através de uma pesquisa bibliográfica doutrinária, e jurisprudencial, foi analisado o processo de conquista de direitos das mulheres até chegar à atualidade. Concluiu-se que, embora existam dispositivos legais que garantam benefícios trabalhistas às mulheres ainda faltam melhorias para que se alcance efetivamente o princípio da igualdade que se encontra expresso na Constituição do Brasil. Com a mais recente reforma trabalhista do país as mulheres tiveram direitos suprimidos como, por exemplo, o direito ao intervalo antes da jornada suplementar de trabalho, que era um direito exclusivo das mulheres. E o motivo para mudanças como essas foi justamente a igualdade. Mas a busca da igualdade não se restringe à luta das mulheres por condições de trabalho mais justas, existem decisões judiciais que, ao aplicarem no caso concreto o princípio da igualdade, estenderam direitos exclusivamente femininos aos homens. É necessário que o princípio da igualdade esteja sempre enraizado nas leis e na jurisprudência, a fim de que as diferenças entre os gêneros no mercado de trabalho apenas existam para dar igualdade em situações de efetivas desigualdades, ao invés de causar discriminações com base em uma política protecionista.

Palavras-chave: igualdade de gêneros; direito do trabalho; mulher.

ABSTRACT

The Constitution of 1988 brings the principle of equality between men and women. However, according to research carried out by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE, 2015), it can be observed that the Brazilian labor market does not follow this egalitarian bias, since many women, even in a hierarchical equivalent to men, still receive wages lower than these. Or, they are often deprecated at the time of a job selection, especially in managerial positions. Taking as basis the legislation to protect women's work in the Brazilian Legal Order, it aims to analyze whether these norms contribute to the effectiveness of the principle of gender equality and, consequently, to the protection of women's work. Through a bibliographical research doctrinal, and jurisprudence, was analyzed the process of conquest of women's rights until reaching the present time. It was concluded that, although there are legal provisions that guarantee labor benefits to women, improvements are still lacking in order to effectively achieve the principle of equality that is expressed in the Brazilian Constitution. With the country's most recent labor reform, women have been denied rights, such as the right to break before the extra work day, which was an exclusive right of women. And the reason for such changes was just equality. But the pursuit of equality is not restricted to the struggle of women for fairer working conditions, there are judicial decisions that, in applying the principle of equality in the concrete case, extended exclusively women's rights to men. It is necessary that the principle of equality be always rooted in laws and jurisprudence, so that gender differences in the labor market exist only to give equality in situations of actual inequalities, rather than to discriminate on the basis of a policy protectionist.

Keywords: gender equality; labor law; woman.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Acessórias
Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
Pnad	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TRF	Tribunal Regional Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. HISTÓRIA DA POSITIVAÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER.....	14
2.1. Trajetória da Mulher na Luta pelo Reconhecimento de Direitos.....	14
2.2. Positivação dos Direitos da Mulher no Ordenamento Jurídico Brasileiro	18
3. IGUALDADE DE GÊNEROS – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA SUPREMACIA DA CONSTITUIÇÃO E DA IGUALDADE.....	22
3.1. O papel dos princípios no Direito	22
3.2. Princípio da supremacia da Constituição	23
3.3. Princípio da Igualdade.....	25
4. LEGISLAÇÃO APLICADA AOS DIREITOS DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.....	29
4.1. Legislações.....	29
4.1.1. <i>Da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Proteção do trabalho da mulher</i>	32
4.1.1.1. Quanto à duração da jornada de trabalho	33
4.1.1.2. Quanto aos métodos e locais de trabalho	33
4.1.1.3. Quanto à proteção à maternidade.....	34
4.1.2. <i>Das alterações trazidas pela Lei 13467/2017 com reflexo na CLT: Da Proteção ao Trabalho da Mulher</i>	36
5. EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NA INTERPRETAÇÃO JURISPRIDENCIAL.....	41
6. CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	49

1. INTRODUÇÃO

Em diversas culturas, ao longo da história, a mulher vem sendo subjugada em relação aos homens. Na área trabalhista não se fez diferente, por muito tempo as mulheres foram proibidas de trabalhar para obter renda própria. Quando o trabalho delas passou a ser necessário para o sustento da família e para o desenvolvimento da economia de seus países elas passaram a ser exploradas, trabalhando por mais tempo e recebendo salários inferiores mesmo exercendo atividades idênticas aos homens, além disso, elas ainda tinham que cumprir seus deveres domésticos, no cuidado da casa e dos filhos.

As conquistas foram alcançadas aos poucos, uma das primeiras, e talvez uma das mais importantes, foi o direito de votar e de ser votada, normatizado pelo Decreto nº 21.076 em 1932. Após esse marco, foi constitucionalizada a proteção ao trabalho da mulher em 1934. Após esses fatos, houve a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) consubstanciando a matéria já existente na época e garantindo melhores condições de trabalho às empregadas. Por fim, foi com a Constituição Federal de 1988 (CF/88) que elas conseguiram a consolidação do *princípio da igualdade de gênero* no ordenamento jurídico brasileiro.

A partir dessa realidade, esta pesquisa pretende responder a seguinte questão: Em que medida a legislação trabalhista brasileira possibilita a efetividade do princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres previsto no art. 5º, I CF/88?

Nesse sentido, o presente trabalho versa sobre a proteção especial dada ao trabalho feminino no Ordenamento Jurídico Brasileiro, procurando compreender, a partir de uma pesquisa doutrinária, legal e jurisprudencial, em que medida a legislação trabalhista é composta por normas que sejam capazes de propiciar a eficácia ao princípio constitucional da igualdade de gênero. Tendo assim, como objetivo geral “identificar em que medida a legislação trabalhista brasileira possibilita a efetividade do princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres previsto do art. 5º, I CF/88”.

Com o intuito de complementar o objetivo geral, seguem os objetivos específicos:

- a) Estudar a história da positivação dos direitos das mulheres no Ordenamento Jurídico Brasileiro dando enfoque aos direitos trabalhistas;
- b) Compreender o significado do princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres, constante no art. 5º, I da Constituição Federal Brasileira de 1988, através de um estudo doutrinário e jurisprudencial;
- c) Pesquisar no Ordenamento Jurídico Brasileiro as normas que versam sobre a proteção especial dada ao trabalho da mulher, analisando, a partir do pensamento doutrinário e da interpretação dos

tribunais, em que medida as referidas normas têm propiciado a efetividade do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

A Constituição Federal Brasileira de 1988 trouxe em seu bojo o princípio da igualdade de gênero, previsto no artigo 5º inciso I: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Previu, ainda, o princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher no artigo 7º inciso XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Não obstante, a existência dos referidos princípios constitucionais, normas que são hierarquicamente superiores no Ordenamento Jurídico, ainda há, atualmente, no país, grande desigualdade entre os sexos, principalmente no que tange às condições de trabalho. Pode-se comprovar por meio de dados colhidos através de pesquisas feitas por instituições como o IBGE, que culturalmente as mulheres recebem salários inferiores aos homens mesmo exercendo o mesmo cargo, ou que são preteridas na hora de uma seleção de emprego.

Para exemplificar tem-se os dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015) comprovando que as mulheres ganham cerca de 76,4% do salário dos homens e nos cargos de gerência e direção, essa proporção vai para 68%. Quanto mais alto o cargo e a escolaridade, maior a desigualdade de gênero. Segundo Almeida (2017) as mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas e no setor público, elas são apenas 21,7%.

De acordo com as fontes: Pnad, Boletim Estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento, União Inter-Parlamentar e Consultoria de RH Oliver Wyman (2015, apud Almeida, 2002), há disparidades entre os sexos em todas as esferas trabalhistas, a força de trabalho feminina representa 43,9% e a masculina 56,2%, o percentual de desempregadas é 54,1% e de desempregados é 45,9%. Em cargos executivos de empresas do setor financeiro o percentual feminino é, apenas, 10%.

No setor público, segundo a mesma fonte citada anteriormente, os números do Judiciário, do Executivo e do Legislativo, respectivamente, são: entre os 11 ministros do STF há apenas 2 mulheres e entre os 33 ministros do STJ há somente 6; entre os ministros e secretários com mesmo status (no executivo) o percentual feminino é 7%, entre governadores esse percentual cai para 3,7% e o percentual de prefeitas é de 11,6%; na Câmara do Deputados as mulheres representam apenas 9,9% e no Senado 16%.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017, apud Nunes, 2017) apenas 56% das brasileiras são força de trabalho, 22,1 pontos percentuais menor que a masculina, estimada em 78,2%.

A diminuição das diferenças de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB brasileiro em 3,3%, ou 382 bilhões de reais, e acrescentar 131 bilhões de reais às receitas tributárias. Para isso, seria necessário o Brasil reduzir em 25% a desigualdade na taxa de presença das mulheres no mundo do trabalho até 2025. Os dados fazem parte do estudo *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (NUNES, 2017)

Dito isso, a importância dessa pesquisa justifica-se exatamente pela necessidade de se saber qual a efetividade prática do princípio constitucional da igualdade de gênero no que diz respeito ao trabalho da mulher, assim é relevante a existência de estudos sobre o tema no sentido de investigar em que medida o Ordenamento Jurídico Brasileiro tem colaborado para a efetividade desse princípio. Além disso, a reforma trabalhista é uma alteração de normas muito recente, já que entrou em vigor em novembro do ano de 2017, por isso, é imprescindível verificar se tais alterações foram realizadas no sentido de melhorar ou mitigar a efetivação do princípio da igualdade de gênero nas relações de trabalho.

Em relação ao tipo de trabalho científico este é um estudo sobre um tema específico, que tem suficiente valor representativo, obedece a rigorosa metodologia e investiga todos os ângulos e aspectos dos fins a que se destina, encaixando-se assim na definição dada à monografia por Marconi e Lakatos (1992).

Quanto ao objetivo da pesquisa esse trabalho classifica-se como descritiva, pois tem como objetivo estudar o fenômeno da luta das mulheres por igualdade de gêneros e as características da população feminina na história, de acordo com Gil (2008).

Quanto à natureza, a pesquisa é classificada como qualitativa, pois será feito um aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, por meio do contato com a situação em análise e a comparação entre o que permanece comum e o que foi alterado. Que se encaixa perfeitamente na definição de Gil (2008).

No que se refere à coleta de informações essa pesquisa classifica-se como pesquisa documental e bibliográfica, conforme Marconi e Lakatos (1992), pois se serve de fontes de

dados já coletados por outras fontes, tanto fontes primárias como dados do IBGE, legislações, dados da OIT, e pesquisas realizadas pelo governo, quanto fontes secundárias como livros, jornais, revistas, artigos científicos e estudo empírico da jurisprudência brasileira, a partir da interpretação dos tribunais.

Para alcançar os objetivos propostos, o presente trabalho monográfico é estruturado nos seguintes capítulos: *Capítulo I*, esta introdução; *Capítulo II* - divide-se em dois tópicos: o primeiro versa sobre a posição da mulher na sociedade patriarcal e sua trajetória de luta por direitos, o segundo trata da história da positivação dos direitos da mulher no Ordenamento Jurídico Brasileiro dando enfoque aos direitos trabalhistas fazendo, ao mesmo tempo, uma reflexão sobre a posição da mulher no mercado de trabalho, *Capítulo III* - busca compreender o significado do princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres, constante no art. 5º, I da Constituição Federal Brasileira de 1988, apresentando também princípios que versam sobre a supremacia da Constituição, através de um estudo doutrinário; *Capítulo IV* - procura expor as normas presentes no Ordenamento Jurídico Brasileiro que versam sobre a proteção ao trabalho da mulher, refletindo, com base no pensamento da doutrina, de que modo a reforma trabalhista atual vem contribuindo para a efetivação do princípio da igualdade de gênero nas relações de trabalho; *Capítulo V* – busca refletir, a partir da análise de jurisprudências, como os tribunais brasileiros vêm dando efetivação ao princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho ao interpretarem as normas que versam sobre a proteção do trabalho da mulher; *Capítulo VI* – Conclusão.

2. HISTÓRIA DA POSITIVAÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER

O presente capítulo fará uma varredura histórica sobre a mulher e a sua participação na sociedade no decorrer dos séculos, tratando de acontecimentos relevantes e expondo as lutas e as conquistas que as mulheres protagonizaram.

Será abordada também a positivação dos direitos das mulheres brasileiras, de forma cronológica, expondo os principais normativos legais que elas conseguiram desde o Brasil Colonial até a atualidade.

2.1. Trajetória da Mulher na Luta pelo Reconhecimento de Direitos

Para analisar os direitos do trabalho da mulher e a relação de igualdade entre gêneros no Brasil é necessário percorrer a história feminina na sociedade, suas relações sociais, suas relações de trabalho, suas funções, sua importância e suas conquistas com o passar dos séculos.

Na era primitiva, no relacionamento entre homem e mulher, esta desempenhava uma função social semelhante a do homem, enquanto o homem caçava e pescava à mulher competia o desenvolvimento da agricultura e tarefas domésticas.

Porém, como afirma Miranda (2010), com o aumento da riqueza individual do homem, com a monopolização da política, e a queda do direito materno, ocorreu uma enorme desigualdade jurídico-social entre homens e mulheres. Por muitos anos a mulher teve uma educação diferenciada daquela dada ao homem. A mulher era educada para servir e o homem para assumir a posição de senhor detentor do poder.

O próprio Direito Romano, berço da nossa cultura jurídica, já desprovia as mulheres de capacidade jurídica. A mulher era considerada um mero objeto, enquanto criança era posse do pai, enquanto jovem posse do marido e se por uma infelicidade ficasse viúva a posse passava para a família do pai do marido morto. A religião era prerrogativa masculina e a mulher somente poderia participar com a autorização do pai ou do marido. O parentesco também só se transmitia pelo homem. (MIRANDA, 2010).

Já durante a Idade Média (476 d.C. – 1492), de acordo com Miranda (2010), as mulheres tiveram acesso a quase todos os tipos de profissões e era comum elas assumirem o comando da família quando tornavam-se viúvas. Além disso, tinham o direito à propriedade e

algumas até conseguiram estudar nas universidades da época. Durante os séculos VIII e IX, no mundo islâmico, a mulher conseguiu tornar-se religiosa, teóloga, poetisa, jurista e rainha.

Como bem disserta Miranda (2010, p. 6) é importante destacar que:

Em todos os grandes feudos, num momento ou outro, as mulheres reinaram e entre 1160 e 1261 sete mulheres se sucederam no condado de Boulogne. Ícone medieval, Joana D'Arc, jovem chefe guerreira, conquistou oito cidades em três meses e apesar de ferida continuou a combater.

Durante o Renascimento houve certa regressão da autonomia das mulheres perante a sociedade. Nessa época, a igreja possuía um grande poder e proibiu que elas adquirissem instrução e, dessa forma, ficaram mais restritas ao ambiente doméstico, responsáveis pelos cuidados da casa e da prole. Até então, não há relatos de luta por direitos ou de revoluções feitas pelas mulheres para mudar tal situação.

Apenas é possível falar efetivamente sobre luta das mulheres por direitos a partir do século XVIII com o advento do movimento intelectual e filosófico do iluminismo e seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade que foram influenciadores da Revolução Francesa. Tais ideais foram usados pelas mulheres para iniciarem a luta por igualdade de direitos perante os homens. (PINSKY; PEDRO, 2003).

Datam dessa época as primeiras obras de caráter feminista, escritas por mulheres como as inglesas Mary Wortley Montagu (1689-1762) e Mary Wollstonecraft (1792), “A Vindication of the Rights of a Woman”, que propunha a igualdade de oportunidades na educação, no trabalho e na política. (OLIVIERI, 2007).

Em 1791, foi publicada “A Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã” escrita por Olympe de Gouges que foi uma crítica à “Declaração do Homem e do Cidadão” de 1789, decorrente da Revolução Francesa, pois se viu que a maioria dos filósofos e escritores da época “chegaram a defender os direitos dos homens comuns, dos cidadãos, dos escravos, dos judeus, dos índios e das crianças, mas não os das mulheres.” (PINSKY; PEDRO, 2003).

Segundo Lisboa e Manfrini (2005), o questionamento de Olympe de Gouges foi o falso universalismo dos direitos contidos na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, pois não previa a co-presença política e social de homens e mulheres na sociedade, com oportunidade e dignidade iguais.

De acordo com Lisboa e Manfrini (2005, p. 69):

As mulheres foram por muito tempo excluídas da cidadania não só por causa dos interesses da comunidade familiar, mas também pela sua diferença em relação aos “iguais” – os homens. [...] A imagem simbólica das mulheres como esposas e mães abnegadas foi construída como não cidadã ou como não capazes de cidadania porque seu papel estava destinado a ser eminentemente familiar, ou seja, o de responsável pela unidade familiar. Desta forma, “as necessidades” das mulheres demoraram a ser reconhecidas como direitos individuais e, ao contrário, foram definidas como um limite para a capacidade de cidadania; por sua vez, os deveres das mulheres foram utilizados como razão da sua exclusão da própria cidadania.

Percebe-se que, mesmo com a derrocada do absolutismo e o auge do liberalismo, os novos códigos legais continuaram a colocar a mulher à margem da sociedade e a submissão feminina era algo legalmente natural.

Com o crescimento das indústrias e a primeira Revolução Industrial, o fato da mulher não trabalhar virou status, ou seja, era tido como um privilégio, um diferencial de classes mais abastadas. Porém, nas famílias mais pobres não era possível dispensar o valor financeiro do trabalho da mulher, pois esse era preciso para complementar a renda familiar e, dessa forma, surgiu a dupla jornada: empregadas que, após a sua jornada de trabalho fora de casa, tinham que cumprir obrigações domésticas. Sempre que possível, elas procuravam ocupações compatíveis com essa dupla responsabilidade. (PINSKY; PEDRO, 2003).

Durante esse período da Revolução Industrial, em meados do século XIX, a luta das mulheres estava diretamente ligada a diversas expressões dos movimentos sociais iniciados na Europa e nos Estados Unidos, como, por exemplo, a luta por redução na jornada de trabalho, melhores salários e condições de vida. A militância e a organização do movimento de mulheres estavam completamente envolvidas nas manifestações sob a responsabilidade das representações trabalhadoras, como afirma CAVALCANTI (2005).

Foi nesse momento, que as ideologias socialistas se consolidaram e o feminismo¹ se fortificou como um aliado do movimento operário. Em 1848, foi realizada a primeira convenção dos direitos da mulher em Seneca Falls, Nova York. Outra data marcante para o histórico de luta das mulheres é a data de 08 de março, reconhecida pela ONU (Organização das Nações Unidas) como o dia internacional da mulher: conta-se que nessa data, no ano de 1957, um movimento grevista feminino foi duramente reprimido pela polícia e resultou em um incêndio do qual morreram carbonizadas mais de 100 operárias (a data desse fato não é pacífica entre os historiadores).

¹ Sistema dos que preconizam a ampliação legal dos direitos civis e políticos da mulher ou a igualdade dos direitos dela aos do homem. (FEMINISMO, 2017).

De acordo com Cavalcanti (2005), convencionou-se denominar a segunda metade do século XX de segunda onda feminista. Esse período foi reconhecido e matizado por marchas políticas e pronunciamentos radicais, podendo-se inferir que configurava a fase mais contestadora do movimento. Feministas foram às ruas – depois de um prolongado hiato – pedindo igualdade no sentido liberal-libertário.

De acordo com Telles (2018), durante a Segunda Guerra os homens partiram para as trincheiras e as mulheres ficaram na retaguarda e dispostas a exercerem o ofício desses homens nas fábricas, nas universidades e nos escritórios. A pátria em perigo abriu os seus espaços e as mulheres os ocuparam com desenvoltura, inclusive em atividades paralelas à guerra, desafios arriscados que enfrentaram com coragem e assumiram responsabilidades até então só exigidas aos homens.

Em relação à conquista do direito ao voto feminino, Almeida (2000) afirma que a conquista do voto veio na esteira da guerra em alguns países, como por exemplo: na Dinamarca que foi conquistado em 1915, na Noruega em 1913, na Alemanha em 1918, na Holanda, Bélgica, Áustria, Luxemburgo, Polônia, Checoslováquia, Grécia, México, Inglaterra e Estados Unidos em 1919. Em Portugal em 1931 e somente para aquelas que tivessem o curso superior ou secundário, entre outras exigências. Na França ainda foi mais tardio o direito de votar, apenas em 1945. Na Itália, perseguidas pelo fascismo, as feministas conseguiram ser eleitoras somente em 1946 e na Argentina, em 1950.

O início da década de 1960 manteve padrões estabelecidos nas décadas passadas. A “boa mulher” era a boa esposa, a boa dona-de-casa. Havia a submissão ao casamento, a extrema preocupação com a “reputação” – o tabu da virgindade dividia as moças entre as “de família” e as “de fora”. Porém durante essa década houve uma revolução no âmbito dos costumes juntamente com o advento da pílula anticoncepcional que permitiu uma libertação sexual da mulher e influenciou na conquista de uma maior autonomia.

Nas décadas de 60 e 70, por conta da atuação intensa pelos mais variados países, o feminismo alcançou o *status* de movimento de grande respaldo. Formando uma consciência a respeito da importância da transformação da condição da mulher. É neste momento que o feminismo assume o caráter de um núcleo de resistências democráticas, orientado para reivindicações de ordem geral. (BIACHINI, 2009)

Nos anos 70 as mulheres tiveram, também, possibilidades de exercer qualquer profissão e o acesso às universidades foi consolidado, embora ainda coexistissem guetos profissionais. Elas passaram a ser parte importante do sistema produtivo. As vozes femininas se tornaram uma constante no panorama sociopolítico e econômico de vários países. Isso abriu espaço para que se expandissem os estudos teóricos sobre as mulheres e a emergência de uma crítica teórica feminista pautada na eliminação das desigualdades. (ALMEIDA, 2000)

Segundo Almeida (2000), a partir da elaboração de novos constructos teóricos, mudaram alguns paradigmas e a crítica feminista levou à introdução do conceito de gênero como categoria científica que explicita as relações sociais entre os sexos, o que leva à elaboração de construções epistemológicas mais definidas sobre as relações de poder.

Como bem afirma Almeida (2000), a atual geração feminista incorpora a diferença como construção sociocultural que se refere aos dois sexos, sublinhando o conceito da igualdade na diferença, uma das concepções mais avançadas do seu ponto de vista. Neste, a diferença é aceita, mas não é aval para as desigualdades entre os sexos, o que significa um modelo de conduta no qual as peculiaridades existentes entre homens e mulheres são consideradas.

Pode-se afirmar com tudo isso, que as mulheres da atualidade são vitoriosas por todas as conquistas alcançadas por suas antecessoras. No ramo das normas jurídicas, elas são detentoras de importantes dispositivos protetivos e garantias de igualdade. Conseguiram também, ganhar a oportunidade de escolherem os seus próprios destinos, sem imposições. Porém, ainda há muito a ser feito, pois nem todos os países evoluíram concomitantemente e em todas as esferas. A luta não deve parar, ainda é preciso mais igualdade, mais oportunidades e mais respeito a todas as mulheres em cada parte do planeta.

2.2. Posituação dos Direitos da Mulher no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Trazendo a história para o Brasil, constata-se que o Direito Brasileiro tem como uma de suas fontes históricas principais o Direito Romano, que é berço de nossa cultura jurídica. Por mais de 300 anos, o Brasil foi regido pelas Ordenações Filipinas, elaboradas pelos colonizadores portugueses e baseadas no conservadorismo da sociedade patriarcal, no qual a mulher era subjugada ao poder do pai e do marido.

Com isso, já no Brasil colônia, a mulher foi privada das benesses, como por exemplo, a educação oferecida pela Igreja Católica. Segundo Miranda (2010), a igreja pregava

que a mulher devia obediência cega não só ao pai e ao marido como também à religião, elas eram vistas como objetos de domínio e submissão. Conseqüentemente a mulher vivia apenas no ambiente doméstico, sem experiências e contato com outras pessoas ou atividades. Seus dois únicos motivos de viver eram o lar e a igreja.

A chegada da corte portuguesa ao Brasil, no ano de 1808, possibilitou que algumas escolas fossem abertas destinadas, exclusivamente, à educação das mulheres, porém os ensinamentos eram baseados em trabalhos manuais, domésticos e português básico e era vedado que mulheres frequentassem escolas masculinas. (MIRANDA, 2010).

Nos anos seguintes, as mulheres continuaram excluídas das leis e de seus benefícios, nas constituições de 1824 e 1891 elas não foram sequer citadas, não tinham direito ao voto nem eram consideradas cidadãs.

Até então, não se ouvia falar em movimentos feministas e luta por direitos das mulheres. Esse movimento feminista passou a ganhar força com a tradução livre do livro *Vindication of the Rights of Woman*, escrito por Mary Wollstonecraft-Godwin, feita pela escritora Nísia Floresta Brasileira Augusta em 1833. A busca pelo poder de voto das mulheres foi uma das primeiras reivindicações das feministas brasileiras. (BIACHINI, 2009).

Em 1916 entrou em vigor um Código Civil, que de acordo com Dias (2013), foi um espelho do século XIX, marcadamente conservador e patriarcal. Ele dispunha que a mulher, ao casar, perdia sua plena capacidade, tornando-se relativamente capaz, tal como são considerados os índios, os pródigos e os menores de idade; elas eram obrigadas a adotar o sobrenome do marido e precisavam da autorização do mesmo para trabalhar.

No ano de 1932, através do Decreto nº 21.076, as brasileiras conquistaram o direito de votar e de serem votadas. Concretizando o desejo do movimento sufragista, porém, veio com reservas que acabaram incluídas na Constituição de 1934.

A Constituição de 1934 consagrou explicitamente o princípio da igualdade entre os sexos, proibindo diferença de salário para o mesmo trabalho por razão de sexo e o trabalho das mulheres em indústrias insalubres. Garantiu assistência médica e sanitária à gestante e descanso à mulher antes e depois do parto. Estabeleceu, também, que o casamento civil era indissolúvel e que a lei determinaria os casos de desquite e anulação do casamento. (CORTÊS, 2018).

Já a CF de 1937, segundo Cortês (2018), preservou algumas conquistas anteriores, acrescentando as garantias de assistência a famílias de prole numerosa, de educação integral das crianças e de reconhecimento facilitado para os filhos naturais, agora por lei, com direitos iguais aos dos filhos legítimos. Especificamente para as mulheres, preservou o direito ao voto, mas sem reservas.

Seguindo adiante na linha do tempo, podemos citar como uma nova vitória feminista a instituição do benefício previdenciário do salário-maternidade no ano de 1943 pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

A Constituição de 1946 inovou ao acrescentar os motivos que proibiam diferença de salário para um mesmo trabalho e ao tornar o não pagamento de pensão alimentícia razão para a prisão civil do devedor, como bem afirma Cortês (2018).

Porém, segundo Dias (2013), o primeiro grande marco para romper a hegemonia masculina foi a edição do chamado Estatuto da Mulher Casada (Lei 4.121/62), pois foi através dele que se devolveu a plena capacidade à mulher, a qual passou a ser colaboradora do marido na administração da sociedade conjugal. Foi reconhecido à mãe, o direito a ficar com a guarda dos filhos. Não havia mais a necessidade de autorização marital para o trabalho. Foi instituído o que se chamou de “bens reservados”, assim denominado o patrimônio adquirido pela esposa com o produto de seu trabalho.

Após isso, veio a Constituição de 1967 que trouxe como único avanço para as mulheres a redução do prazo para a aposentadoria de 35 para 30 anos de serviço.

A última e atual Constituição é a que data de 1988, também chamada de “Constituição Cidadã” e foi elaborada com ampla participação da sociedade. Segundo Cortês (2018), o movimento das mulheres foi um dos grupos mais ativos e influenciou os constituintes com seu “lobby do batom”, conseguindo incluir na nova Carta Magna a grande maioria de suas reivindicações de então.

Entre as mais importantes conquistas está a isonomia, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Os direitos e deveres da relação conjugal passaram a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, abolindo a posição superior e de chefia atribuída ao homem. À mulher foi garantido, também, o direito ao título de domínio e a concessão de uso da terra, independentemente de seu estado civil, tanto na área urbana como na rural.

É possível perceber o quão rica é a história da posituação dos direitos da mulher no Brasil e a quantidade de vitórias alcançadas. Hoje, é até difícil imaginar como elas conseguiram enfrentar todo aquele controle, aquela discriminação e aquela submissão. Porém ainda são necessárias medidas que garantam o cumprimento das leis já existentes, que valorizem as mulheres por tudo que elas representam e por tudo que elas já tiveram que enfrentar. Que consigam tornar cultural a questão de igualdade de direitos e obrigações em todas as áreas e que as mulheres não tenham mais que exigir respeito e valorização já que isso deveria ser algo natural.

3. IGUALDADE DE GÊNEROS – PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA SUPREMACIA DA CONSTITUIÇÃO E DA IGUALDADE

Faz-se necessária, a abordagem das definições de alguns princípios de suma importância para esta pesquisa a fim de trazer uma melhor compreensão de todo o conteúdo legal que será abordado nos próximos capítulos, além de servir de base doutrinária.

Diante disso, o presente capítulo tratará do papel dos princípios no Direito, a definição do princípio da supremacia da constituição, explicitando também a importância do controle de constitucionalidade e a interpretação conforme a Constituição. Além de, abordar o princípio da igualdade e suas evoluções nas Constituições brasileiras.

3.1. O papel dos princípios no Direito

Segundo Barroso (2001), na interpretação de uma constituição o ponto de partida deve ser sempre os princípios constitucionais. Os princípios constitucionais são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins. Dito de forma sumária, os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui. A atividade da interpretação da Constituição deve começar pela identificação do princípio maior que rege o tema a ser apreciado, descendo do mais genérico ao mais específico, até chegar à formulação da regra concreta que vai reger a espécie.

Ensina Luís Roberto Barroso, que na Teoria do Direito se consolidou a ideia de que as normas jurídicas são gênero, do qual são espécies as regras e os princípios. Os princípios teriam vivido vertiginoso processo de ascensão, que os levou de fonte subsidiária do Direito, à qual se recorria em caso de lacuna legal, ao centro do sistema jurídico. Os princípios seriam, pois, a porta pela qual os valores passam do plano ético para o mundo jurídico (BARROSO, 2009).

Os princípios são centro do sistema jurídico, de onde se irradiam por todo o ordenamento, influenciando a interpretação e aplicação das normas jurídicas em geral e permitindo a leitura moral do Direito. Os mesmos são referencial geral para o intérprete. Seu conteúdo aberto permite a atuação integrativa e construtiva do intérprete, capacitando-o a produzir a melhor solução para o caso concreto, assim realizando o ideal de justiça.

As regras são determinação objetiva de conduta, expressam a materialização de decisões políticas tomadas pelo legislador ou pelo constituinte, que procederam às valorações e ponderações que consideraram cabíveis. A tarefa do intérprete, embora não seja mecânica, não envolve maior criatividade ou subjetividade.

Exposto isso, serão apresentados agora dois princípios de suma importância para o objetivo desse trabalho, que são os princípios constitucionais supremacia da Constituição e da igualdade.

3.2. Princípio da supremacia da Constituição

A Constituição é chamada de Lei Maior. É ela que estabelece a forma de Estado e de governo, as limitações e a competência dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, os relacionamentos com Estados estrangeiros e chega até a vida íntima das pessoas, determinando as relações sociais, definindo a forma aceita de família, os direitos e deveres individuais e coletivos. Determina como deverão ser escritas normas específicas relacionadas aos direitos civil, penal, previdenciário, trabalhista, entre tantos outros. Nenhuma lei, código, decreto, portaria, ordem de serviço, enfim, qualquer tipo de legislação pode contrariar a Constituição sob pena de ser considerada nula, sem validade jurídica. (CORTÊS, 2018).

Conforme Barroso (2001, p 149):

Toda interpretação constitucional se assenta no pressuposto da superioridade jurídica da Constituição sobre os demais atos normativos no âmbito do Estado. Por força da supremacia constitucional, nenhum ato jurídico, nenhuma manifestação de vontade pode subsistir validamente se for incompatível com a lei fundamental. Na prática brasileira, no momento da entrada em vigor de uma nova carta, todas as normas anteriores com ela contrastantes ficam revogadas. As normas editadas posteriormente à sua vigência se contravierem os seus termos, devem ser declaradas inconstitucionais. Da mesma forma, a supremacia da Constituição manifesta-se em relação aos atos internacionais que devam produzir efeitos em território nacional.

Porém, como afirma Cunha Júnior (2017), essa supremacia constitucional restaria comprometida se não existisse um sistema que pudesse garanti-la e, em consequência, manter a superioridade e força normativa da Constituição, afastando toda e qualquer contradição que venha agredir os preceitos constitucionais. É nesse contexto, que se apresenta a importância do controle de constitucionalidade como um mecanismo de garantia da supremacia das normas constitucionais delineado pelo próprio texto constitucional.

O controle de constitucionalidade é uma atividade de fiscalização da validade e conformidade das leis e atos do poder público à vista de uma Constituição rígida, desenvolvida por um ou vários órgãos constitucionalmente designados. (CUNHA JÚNIOR, 2017).

Do ponto de vista prático, para Cunha Júnior (2017), o controle de constitucionalidade ocorre assim: quando houver dúvida se uma norma entra em conflito com a Constituição, o órgão ou os órgãos competentes para o controle de constitucionalidade, quando provocados, realizam uma operação de confronto entre as normas antagônicas, de modo que, constatada a inequívoca lesão a preceito constitucional, a norma violadora é declarada inconstitucional e tem retirada, em regra retroativamente, a sua eficácia, deixando de irradiar efeitos, quer para o caso concreto, quer para todos ou “*erga omnes*”.

Dentro do controle de constitucionalidade é importante destacar o princípio da interpretação conforme a constituição, o qual estabelece que o intérprete ou aplicador do direito, ao se deparar com normas dotadas de várias perspectivas de interpretação, deve priorizar aquela que mais se coadune com as disposições constitucionais. Quando uma norma não for manifesta ou inequivocamente inválida ou até mesmo quando houver dentre as interpretações possíveis, uma que possa ser compatibilizada com a Constituição, ela não deverá ser declarada inconstitucional. (SILVA, 2010).

Nesse contexto, tanto a doutrina quanto a jurisprudência limitam a utilização da interpretação da Constituição, como ensinam os juristas Paulo e Alexandrino (2010, p.73):

- a) O intérprete não pode contrariar o texto literal e o sentido da norma interpretada, a fim de obter a concordância com a Constituição;
- b) A interpretação conforme a Constituição só é admitida quando existe, de fato, um espaço de decisão (espaço de interpretação) em que sejam admissíveis várias propostas interpretativas, estando pelo menos uma delas em conformidade com a Constituição, que deve ser preferida às outras, em desconformidade com ela;
- c) No caso de se chegar a um resultado interpretativo de uma lei inequivocamente em contradição com a Constituição, não se pode utilizar a interpretação conforme a Constituição; nessa hipótese, impõe-se a declaração de inconstitucionalidade da norma;
- d) Deve o intérprete zelar pela manutenção da vontade do legislador, devendo ser afastada a interpretação conforme a Constituição, quando dela resultar uma regulação distinta daquela originariamente almejada pelo legislador. Se o resultado interpretativo conduz a uma regra em manifesta dissintonia com os objetivos pretendidos pelo legislador, há que ser afastada a interpretação conforme a Constituição, sob pena de transformar o intérprete em ilegítimo legislador positivo.

Então, para fazer cumprir o princípio da supremacia da Constituição existem processos de fiscalização, controle e princípios auxiliares. Justificando o quão importante é esse princípio para o Ordenamento Jurídico brasileiro e para o fiel cumprimento da Carta Magna.

3.3. Princípio da Igualdade

O princípio da igualdade tem como origem o pensamento iluminista do século XVIII, idealizado pelo interesse burguês de acabar com os privilégios do clero e da nobreza na participação do poder. Este direito foi instituído pela primeira vez na Constituição Americana de 1787, seguida pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. (COUTINHO, 2005).

Apesar do direito à igualdade estar disposto em normativas nacionais e internacionais, Coutinho (2005, p. 38) expõe que a aceitação deste direito é dividida:

De um lado, há os que afirmam a desigualdade natural dos seres humanos, donde o princípio isonômico desponta como um ideal e não como imperativo da realidade. De outro, os que reconhecem a igualdade de todos enquanto seres humanos, razão pela qual todos deverão fazer jus aos mesmos direitos fundamentais. Esta segunda ganhou impulso após a Segunda Guerra Mundial. As políticas de genocídio levadas a cabo pelo III Reich, motivadas pelo preconceito, demonstraram a urgência de uma política universal de direitos humanos, baseada na igualdade fundamental das pessoas.

Segundo Calil (2007), faz-se mister entender que, acima de tudo, obedecer o princípio da igualdade não é tratar a todos de forma igual, mas sim tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. A desigualdade é suscetível de existência desde que o elemento discriminador combine com a desigualdade existente na relação, de modo a buscar um nivelamento entre as partes, ou seja, proporcionando igualdade material entre as partes.

A igualdade de gêneros traz o princípio da igualdade para o âmbito sexual, ou seja, trata-se da igualdade entre homens e mulheres, o direito da não discriminação. Garante que tanto os homens quanto as mulheres são livres para fazer as suas escolhas e desenvolver as suas capacidades pessoais sem a interferência ou limitação de estereótipos. Todas as responsabilidades, direitos e oportunidades devem ser igualmente concedidas para todos os gêneros, sem haver qualquer tipo de restrição baseada no fato de determinada pessoa ter nascido com o sexo masculino ou feminino.

As Constituições brasileiras, a partir da Constituição de 1824, dispõem sobre o princípio da igualdade. A Constituição de 1824 consta em seu art. 178, XII que: A lei será igual

para todos, quer proteja, quer castigue e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um. A próxima Carta Magna que data do ano de 1891 traz em seu art. 72, § 2 que: todos são iguais perante a lei.

A República não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho, mas não fala explicitamente de igualdade de gêneros.

Na Constituição de 1934, o dispositivo que versa sobre a igualdade é o art. 113, § 1 que diz: Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou do país, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas. Após essa Constituição vieram as Constituições de 1937 (art. 122, § 1), e de 1946 (art. 141, § 1) que tiveram a mesma redação: Todos são iguais perante a lei.

A Constituição de 1967 continua com o mesmo pensamento e estabelece em seu art. 153 que: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.

A nossa Carta Magna atual, que data do ano de 1988, consagra definitivamente o direito a igualdade de gêneros ao trazer diversos dispositivos em seu texto que o garante como:

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Esse é o primeiro artigo da Constituição atual que deixa explícito o intuito de evitar qualquer tipo de discriminação e preconceito quanto a qualquer minoria e dita um tratamento igualitário a todos os cidadãos, sem qualquer distinção, assim estabelece como objetivo da República garantir o bem de todos igualitariamente.

Logo após, vem o dispositivo principal da CF/88 que trata do princípio da igualdade entre homens e mulheres que é o art. 5ºcaput e inciso I:

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Tal dispositivo é a base desse trabalho, já que é a sua efetividade que será analisada no decorrer de toda a pesquisa. Seu texto garante que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e qualquer outra norma que vá de encontro com essa prerrogativa deverá ser considerada inconstitucional. Vale mencionar também, que tal dispositivo é considerado uma grande conquista da luta das mulheres por igualdade de gênero e aconteceu depois de anos de luta e fruto da evolução de muitas constituições do país.

Outro artigo importante que trata de igualdade entre homens e mulheres é:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Tal artigo garante na própria Constituição direitos basilares aos trabalhadores do Brasil e deixa claro no seu inciso XXX a proibição de qualquer distinção de salário por motivo de sexo, idade ou estado civil, garantindo assim em mais um dispositivo a igualdade entre os gêneros, dessa vez no ambiente de trabalho. Isso permite que as mulheres possam trabalhar sem que recebam salários menores que homens que exerçam a mesma função e tenham o mesmo tempo de trabalho e produtividade, apenas pelo fato de ser do sexo feminino.

Porém, é sabido que na prática não acontece conforme dita a lei, a exemplo disso tem-se os dados estatísticos do IBGE (2015) que comprovam que as mulheres ganham cerca de 76,4% do salário dos homens e nos cargos de gerência e direção, essa proporção vai para 68%. Quanto mais alto o cargo e a escolaridade, maior a desigualdade de gênero. Segundo Almeida (2017) as mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas e no setor público, elas são apenas 21,7%.

No âmbito do direito do trabalho, temos também dispositivos na CLT que estabelecem a igualdade de gênero que de acordo com Calil (2007, p. 99) é o art. 5º, o qual dita que todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. Por sua vez, o artigo 1º da lei 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, entre outras discriminações.

Hoje, pode-se afirmar que há boas normas legais, algumas até podem servir de modelo para outros países. Porém, faltam garantias maiores para o cumprimento das leis existentes, tais como políticas que facilitem a participação das mulheres na vida pública,

equipamentos sociais (creches, escolas, serviços de saúde) que traduzam a valorização social da maternidade e da responsabilidade paterna. Além de meios para uma maior conscientização da população a respeito da violência física, sexual, psicológica, patrimonial e moral que têm como alvo as mulheres.

4. LEGISLAÇÃO APLICADA AOS DIREITOS DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

As mulheres começaram a trabalhar fora de casa para ajudar seus maridos no sustento da família e também devido à grande demanda de mão de obra que passou a existir após a Revolução Industrial. Porém, o labor delas era desvalorizado e conseqüentemente elas eram discriminadas, trabalhavam por mais horas consecutivas e recebiam salários muito inferiores aos dos homens mesmo exercendo funções idênticas. Como afirma Melo (2011), as mulheres estavam sujeitas aos mais diversos tipos de abuso em troca de seu emprego.

As primeiras normas de proteção à mulher surgiram devido à exploração da sua mão de obra, o objetivo foi limitar o poder dos industriais que estavam preocupados apenas com o lucro sem limites. (SILVA, 2015). Muitas dessas normas beneficiaram inclusive os homens e as restrições ao trabalho geraram, indiretamente, discriminações contra a mulher.

Com o fito de atenuar a exploração feminina no ambiente empresarial, algumas normas acabaram dando motivos aos donos de empresa para não contratar mulheres, intensificando assim a discriminação, ao invés de garantir a igualdade entre os gêneros. É exatamente essa questão que será analisada nesse capítulo.

4.1. Legislações

Em consonância com Martins (2015), a primeira norma brasileira que versou sobre o trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417 - A, de 17 de maio de 1932. Tal mandamento legal proibiu o trabalho da mulher no período noturno (entre 22h às 5h). Vedou também o labor feminino em subterrâneos ou locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Vedou a remoção de pesos superiores aos estabelecidos nos regulamentos elaborados pela autoridade pública. E concedeu a mulher dois descansos diários de meia hora, cada um, para amamentação dos filhos, durante os seis primeiros meses de vida daqueles.

A primeira Constituição Brasileira que incluiu uma norma regulamentadora de proteção ao trabalho da mulher foi a de 1934, que previu a proibição da discriminação do trabalho da mulher quanto a salários em seu artigo 121, §1º, alínea *a*. Assim como, a proibição de trabalho em indústrias insalubres à mulher (art. 121, § 1º, *d*). Garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a

favor da maternidade (art. 121, § 1º, *h*) e também, garantiu serviços de amparo à maternidade (art. 121, § 3º). (MARTINS, 2015).

Conforme Lopes (2006), o custo inferior da mão-de-obra feminina era um problema. Não apenas porque fosse considerado uma afronta ao princípio da igualdade, mas também porque gerava concorrência desleal. Logo, a maneira mais eficaz de combater essa “concorrência desleal” seria obrigar as empresas a pagar salários iguais a homens e mulheres. Mas essa providência, na época, não seria de fácil aceitação, pois poderia ameaçar a autoridade do marido.

Cabe salientar também, que essa garantia de repouso antes e depois do parto sem prejuízo de salário ficava a cargo do empregador, o que causou na época um grande receio em contratar mulheres casadas e em período fértil, pois os empresários não queriam arcar com tal ônus. Essa norma de proteção é um exemplo de norma que favorece a discriminação, ao invés de assegurar a real igualdade de gêneros.

Segundo Martins (2015), a Constituição de 1937 repetiu quase os mesmos direitos da CF de 1937 proibindo, conforme seu art. 137, alínea *k*, o trabalho da mulher em indústrias insalubres, porém inovou em assegurar assistência médica e higiênica à gestante e manteve o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário como dita seu art. 137 alínea *l*.

Não se pode negar que tais normativos foram grandes conquistas em relação à proteção do trabalho feminino, porém, acabou causando mais discriminação e maiores dificuldades às mulheres na hora de conseguir um emprego, pois não podiam trabalhar em locais considerados insalubres nem durante o período noturno, mas os homens podiam e o faziam, diminuindo assim o leque de atividades que as mulheres poderiam exercer. Além de levantar o questionamento de a lei ter procurado apenas manter as mulheres nas suas funções de cuidar da casa e da família sem gerar maiores protestos.

O mais acertado seria ter dado a elas o poder de optar por trabalhar ou não em indústrias insalubres ou durante o período noturno, desde que garantindo tanto para homens quanto para mulheres os respectivos adicionais por tal serviço e que ambos tivessem todos os equipamentos que garantissem o mínimo de riscos possíveis.

No dia 1º de maio de 1943 foi publicada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), consubstanciando a matéria já existente na época. Em 20 de março de 1944 o Decreto-lei nº 6.353, alterou a CLT e admitiu o trabalho noturno da mulher, em algumas atividades desde que ela tivesse 18 anos.

Já na Constituição Federal de 1946, foram mantidos todos os direitos previstos na constituição de 1934 com relação às normas de proteção aos direitos do trabalho da mulher.

De acordo com Silva (2015), a Constituição Federal de 1967 inovou, assegurando a proibição de critérios de admissão diferentes por motivo de sexo (art. 158, III), além de assegurar à mulher a aposentadoria com salário integral após 30 anos de trabalho (art. 158, XX). Em 28 de fevereiro de 1967 o Decreto-lei nº 229 alterou a CLT em seus art. 389 e 392, proporcionou a guarda dos filhos das mulheres na empresa e descanso no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. (MARTINS, 2015).

Em sete de novembro do ano de 1974, o Decreto-lei nº 6.136, transferiu da empresa para a Previdência Social o ônus da licença-maternidade.

Durante esse período a conquista foi a possibilidade do trabalho noturno em algumas atividades para as maiores de 18 anos, abrindo um pouco mais o leque de opções de empregos às mulheres e dando mais um passo rumo à igualdade na área trabalhista.

Houve também, a explícita proibição legal de diferenças salariais entre homens e mulheres que exercessem as mesmas funções. O reconhecimento do fato da existência de diferenças salariais e a sua proibição na própria Constituição foi um marco na luta das mulheres, mesmo que na prática até hoje não se tenha conseguido tal igualdade.

Com o ônus da licença maternidade sendo transferida para a Previdência Social houve uma diminuição da repulsa dos empregadores em contratarem mulheres, porém não foi o suficiente para acabar por completo tal discriminação.

Conforme relata Martins (2015, p.673):

A Constituição de 5-10-1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que o tornou permitido. Assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art. 7º, XVIII), [...]. Passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei (art. 7º, XX). [...] O art. 5º, I, da

Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais justificando qualquer distinção entre ambos. O art. 10, II, *b*, do ADCT prevê a garantia de emprego à mulher gestante até cinco meses após o parto, o que nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, [...].

Como afirma Cortês (2018), atualmente, o grande problema da mulher trabalhadora brasileira é a falta de cumprimento da lei. Como exemplo tem-se que desde 1995, existe uma lei que proíbe “a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho”. Apesar disso em muitos empregos ainda existe a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres, além de exigência de atestado de gravidez e esterilização, as revistas íntimas das trabalhadoras, o assédio sexual no ambiente de trabalho, entre outras formas de discriminação e constrangimento das mulheres trabalhadoras.

Pôde-se perceber o quanto as condições legais de trabalho da mulher melhoraram no decorrer dos anos, principalmente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, pois além de manter os direitos já adquiridos proporcionou alguns outros em benefício da mulher. Porém é possível perceber também que certos direitos acabam sendo prejudiciais a mulher justamente por serem exclusivos dela. É preciso continuar lutando pela igualdade para que possa ser possível a extinção da discriminação no ambiente de trabalho por qualquer motivo.

4.1.1. Da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Proteção do trabalho da mulher

Como exposto anteriormente, a CLT foi publicada em primeiro de maio do ano de 1943 e traz em seu bojo no Título III, Capítulo III seis seções que tratam exclusivamente da proteção do trabalho da mulher no Brasil, regulamentam a duração e condições do trabalho, a discriminação contra a mulher, o trabalho noturno, o período de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade, assim como as penalidades ao empregador que cometer infração às normas ali estabelecidas. Com isso será analisada a CLT antes e depois a reforma trabalhista de 2017.

Na primeira seção o artigo 373 – A, incisos de I a VI estabelecem diversos mecanismos de proteção do trabalho da mulher em face de condutas discriminatórias. Afirma que é vedado que haja referência ou distinção ao sexo, à idade, à cor ou a situação familiar ao: a) publicar anúncio de emprego, salvo quando a atividade assim exigir, b) recusar emprego, promoção ou motivar dispensa de trabalho, salvo quando a atividade for incompatível, c)

considerar variável determinante para fins de remuneração², formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. Além de vedar exigir atestado ou exame para comprovação de esterilidade ou gravidez e proibir que o empregador ou preposto faça revistas íntimas nas empregadas.

O art. 377 da CLT dispõe que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário”. Ou seja, não é permitida flexibilização do instrumento por ser de ordem pública e a redução de salário vedada é aquela que compensaria eventuais vantagens conferidas pela lei às mulheres. (RESENDE, 2014).

4.1.1.1. Quanto à duração da jornada de trabalho

Quanto à duração da jornada de trabalho (art. 373 da CLT), ao trabalho noturno (art. 381 da CLT), aos períodos de descanso (seção III da CLT), a mulher goza dos mesmos direitos que os homens, com jornadas de 8 horas diárias, trabalho noturno com remuneração superior ao diurno e descanso de no mínimo 11 horas consecutivas entre jornadas, período de refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora e descanso semanal de 24 horas consecutivas.

4.1.1.2. Quanto aos métodos e locais de trabalho

Em relação aos métodos e locais de trabalho Martins (2015) disserta que, as regras que tratam desse assunto, previstas no art. 389 da CLT não diferem da proteção do trabalho masculino, pois se trata de regras gerais que devem ser observadas em relação a qualquer trabalhador, como se nota no art. 200 da CLT, que trata de proteções especiais aos trabalhadores.

Conforme o disposto no art. 390 da CLT, ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, e ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Entretanto se esse trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, haverá permissão legal. Além disso, o mesmo artigo dita que cursos de formação de mão-de-obra serão oferecidos a empregados de ambos os sexos e as empresas com mais de cem

² Tramita no Senado o PL da Câmara 130/2011, que visa acrescentar o parágrafo 3º ao art 401 da CLT, estabelecendo multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil.

empregados deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra de seus colaboradores homens e mulheres.

Aqui, se encontra o primeiro ponto de diferenciação de direitos entre homens e mulheres. Embora esse artigo tenha o intuito de proteger a integridade física feminina, acaba discriminando ao ditar que não é permitido empregar mulheres em labor que exija força muscular superior a 20 quilos, somente mulheres.

É sabido que o trabalho muscular extremo é prejudicial tanto para homens quanto para mulheres e o justo seria haver um limite máximo igual para ambos, com o fito de fazer com que as mulheres não sejam preteridas na hora da contratação em determinados empregos por conta de proibição legal discriminatória.

4.1.1.3. *Quanto à proteção à maternidade*

A seção da CLT mais significativa às mulheres e que garantem direitos exclusivos a elas é a seção V que trata da proteção à maternidade. Seu primeiro artigo expõe que “não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”, além de garantir, mesmo durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, estabilidade provisória à empregada gestante ou adotante.

O artigo 392 continua na mesma linha e garante a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias à empregada tendo a mesma que notificar seu empregador a data do início do afastamento do emprego. Os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser acrescidos de duas semanas cada um mediante atestado médico. Durante a gravidez a mulher tem direito, sem prejuízo de salário, à: i) transferência de função, quando as condições de saúde a exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; ii) dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Quanto à empregada adotante, segundo o art. 392 – A, terá direito a licença-maternidade mediante apresentação do termo judicial de guarda e em caso de adoção conjunta a licença será concedida a apenas um dos adotantes. Já em caso de morte da genitora a licença-maternidade será concedida ao cônjuge, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

O artigo 393 regulamenta a licença-maternidade, ditando que durante os seus 120 (cento e vinte) dias a empregada terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. É facultado à empregada também, mediante atestado médico, o rompimento do contrato de trabalho que seja prejudicial à gestação.

A proteção à maternidade e todos os direitos adquiridos pelas mulheres referentes a esse assunto é uma das mais significativas conquistas das mulheres no Brasil e percorreu um longo caminho para chegar às condições oferecidas hoje. Porém cabe uma reflexão sobre esse quesito levando em consideração o princípio da igualdade estabelecido na CF/88. Será que não seria mais acertado que os homens também pudessem usufruir de tais direitos? Eles como pais também precisam estar presentes e auxiliar as suas companheiras nos primeiros meses de vida de seus filhos, também precisam de estabilidade no emprego para conseguir continuar ajudando nas despesas da família durante esse período.

Conforme Martins (2016), o Brasil está atrasado em políticas de direitos dos pais. Em países como Noruega, Suécia e Islândia, a licença é parental, ou seja, compartilhada entre o pai e a mãe, ou seja, a licença tem um período que pode ser tirado concomitantemente pela mãe e pelo pai e outro período que apenas um dos dois pode tirar, mas essa é uma decisão que cabe ao casal. Dessa forma, o princípio da igualdade poderia realmente prevalecer e tal direito não seria mais um empecilho na hora de contratar uma mulher, pois tanto homens quanto mulheres teriam os mesmos benefícios.

Conforme o artigo 394-A, é direito da mulher gestante o afastamento de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, exceto se por meio de atestado médico ela comprovar que não terá prejuízo à gestação.

Em caso de aborto não criminoso, mediante atestado médico, a CLT no seu artigo 395 possibilita o repouso remunerado da mulher por 2 (duas) semanas. E para que a empregada possa amamentar seu filho até que este complete 6 (seis) meses de idade a CLT dispõe 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho (art. 396). É estipulado também que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (art. 400).

A imposição legal que a empresa precisa ter locais destinados à guarda dos filhos das empregadas, com algumas exigências, durante o período da amamentação acaba se tornando um motivo para que os empregadores não queiram contratar as mulheres. Esse dispositivo embora queira garantir às empregadas e aos seus filhos um maior conforto e condições dignas não é o mais indicado. Mais uma vez é possível tocar no ponto da possibilidade de prorrogar a licença maternidade até os seis meses de idade da criança e que tal licença tenha a possibilidade de ser compartilhada com os pais.

Apesar do reconhecimento de igualdade de direitos e obrigações entre homem e mulher, na Consolidação das Leis do Trabalho algumas normas exclusivas a proteção ao trabalho da mulher foram mantidas.

Conforme Resende (2014, p. 818):

Como o labor feminino tornou-se mais caro e mais restrito para o empregador, os interesses capitalistas acabaram relegando o trabalho da mulher a segundo plano, estabelecendo dificuldades de acesso ao emprego, como distinção nos salários em razão do gênero.

Devido à evolução na legislação, que passou a garantir alguns direitos exclusivos a proteção do trabalho da mulher, doutrinadores e estudiosos do mundo jurídico passaram a discutir se algumas destas normas exclusivas as mulheres, não estariam conflitando com o princípio da igualdade, introduzido pelo novo ordenamento jurídico e até prejudicando as mulheres com excesso de proteção.

Apenas será possível reavaliar a situação da mulher no Brasil no dia em que se lograr melhor repartir as cargas familiares, ou no dia em que o Estado brasileiro puder garantir efetivamente creches para todas as crianças de 0 a 6 anos. (LOPES, 2006).

As leis precisam garantir a igualdade e não tornarem-se justificativas para a discriminação.

4.1.2. Das alterações trazidas pela Lei 13467/2017 com reflexo na CLT: Da Proteção ao Trabalho da Mulher

No ano de 2017, como exposto por Delgado e Delgado (2017), diante da crise de nacional e das baixas perspectivas de geração de emprego, ocorreu um movimento reformatório

da legislação trabalhista sob o argumento de que a mesma estaria atrasada e dificultando a geração de novos postos de trabalho. Entretanto, no meio acadêmico, muitos passaram a chamá-la de “Flexibilização das Leis Trabalhistas”, demonstração clara que a reforma iria conduzir o Direito a um antigo papel histórico: o direito sendo instrumento de exclusão, segregação, desigualdade entre pessoas e entre grupos sociais.

A Lei 13467/2017 trouxe inúmeras mudanças para o Direito brasileiro e atingiu, também, as mulheres. As principais mudanças para elas se referem a possibilidade de trabalhar em ambiente insalubre durante a gestação e acordo individual entre a mulher e o empregador relativo ao intervalo de intrajornada especial para fins de amamentação.

Cabe aqui uma breve explanação do que constava na CLT referente à proteção do trabalho da mulher, antes da Reforma para que continuemos.

Art. 372 - Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Depois aprovação da Lei nº 13.467 de 2017 houve revogação do parágrafo único do art. 372 e do art. 384 da CLT. O artigo 394-A teve uma nova redação de seu caput e inserção de seus novos incisos I, II e III, além dos §§ 2 e 3. O art. 396 teve a inserção de seu novo § 2.

Conforme Delgado e Delgado (2017), o art. 372 da CLT que foi revogado com a reforma trabalhista já não vigorava na ordem jurídica desde o advento da CF/88 em face de distintos preceitos constitucionais firmemente imperativos (fenômeno constitucional da não recepção) como o caput do art. 5º e seu inciso I, que versam sobre igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres e o art. 7º, XX que versa sobre a proteção do trabalho da mulher mediante incentivos.

No caso da revogação do art. 384 da CLT, como versam Delgado e Delgado (2017) houve a retirada de uma vantagem adicional e específica conferida a mulher trabalhadora pela ordem

jurídica, concernente ao direito a um intervalo de 15 minutos antes de qualquer prorrogação da jornada padrão laboral. As vantagens jurídicas atribuídas à mulher são sufragadas pela CF/88, que se voltou para a eliminação da discriminação contra as mulheres. A retirada de direitos feminista é, portanto, uma conduta legislativa contrária ao espírito constitucional, uma incompreensão a respeito da sociedade livre, justa e solidária, garantida pela CF/88 em seu art. 3º, inciso I - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária.

O mais justo a ter sido feito referente a esse dispositivo seria garantir a igualdade de gêneros não retirando direitos já conquistados pelas mulheres, mas sim os estendendo aos trabalhadores do sexo masculino também, já que ambos laboraram a jornada regular de trabalho.

Já o art. 394 – A ficou assim após a reforma:

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

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º (VETADO)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

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

E após a Medida Provisória nº 808, de 2017 a redação do caput do art. 394 A e dos parágrafos 2 e 3 foram alteradas e os incisos I, II e III foram revogados. Com isso a legislação ficou regida assim:

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

§ 1º (VETADO)

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

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

Com o advento da Medida Provisória 808 de 2017 a escolha pelo afastamento automático da mulher do ambiente insalubre, enquanto durar a gestação ocorre em todos os casos de insalubridade, alterando assim a redação do art. 394-A, e o adicional de insalubridade será, assim, excluído da folha de pagamento.

Porém o § 2º abre a possibilidade de a gestante trabalhar com atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, caso, voluntariamente, apresente atestado de saúde que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

Todavia, no seu § 3º, garante o afastamento da lactante de atividades insalubres de qualquer grau, quando da apresentação do atestado de saúde que recomende o afastamento durante a lactação. Em análise a isso, pôde-se perceber que a reforma garantiu direitos, mas ao mesmo tempo abriu a possibilidade de flexibilização, para uma escolha, no caso, trabalhar ou não em ambientes insalubres.

Com essa oportunidade de escolha a nova legislação acabou por possibilitar a mulher a decidir sobre a situação mais benéfica do ponto de vista dela, garantiu uma maior liberdade de decisão oferecendo o direito para caso a mulher queira o usufruir, mas deixando a opção disponível de não querer usufruir de tal direito. Embora seja possível que empregadores mal intencionados possam vir a usar de tal escolha para as obrigarem a escolher a opção mais benéfica para eles, a possibilidade de escolha pode ser considerado um avanço e não uma regressão.

Por fim, a Lei 13.467/2017 inseriu no §2 ao art. 386 da CLT e em correção a essa mudança transformou o antigo parágrafo único em § 1º do mesmo artigo. Conforme Delgado e Delgado (2017) os intervalos especiais previstos, referentes aos períodos de amamentação durante a jornada de trabalho da obreira, são do tipo remunerado e de natureza imperativa, tendo de ser cumpridos pelo empregador. A lei preferiu explicitar, também, a definição

consensual acerca do melhor horário para se cumprirem esses dois intervalos especiais intrajornadas de meia hora cada um. Ficando assim:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Conforme afirma Cassar e Borges (2018, p. 63) foram garantidos à mãe adotante os mesmos intervalos para a amamentação que os concedidos à mãe biológica, seja o aleitamento natural ou artificial, até o filho completar seis meses assim como licença-maternidade.

Nesse caso a reforma garantiu igualdade entre mães biológicas e mães adotivas e deixou a relação de escolha de horários a critério da negociação entre as partes. Em relação a essa negociação há pontos positivos e pontos negativos, tudo vai depender das partes envolvidas, pois ao deixar, assim, mais solta a negociação a lei acaba por permitir abusos de poder dos patrões que ao invés de conversar e chegar em comum acordo benéfico a ambas as partes envolvidas, podem impor a sua vontade e definir horários de intervalos que não sejam ideais para as empregadas lactantes.

Pôde-se concluir que a reforma trabalhista tornou a proteção ao trabalho da mulher mais flexível, dando uma maior autonomia às mulheres e abrindo oportunidades para negociações. A mulher agora passa a poder escolher trabalhar ou não em ambientes insalubres caso apresente atestado médico autorizando, pode negociar com os empregadores quando será os períodos de amamentação e a mãe adotante obteve os mesmos direitos. Tais mudanças têm dois viés, um acaba deixando a mulher mais vulnerável ao empregador o outro ao diminuir certas proteções beneficia à eliminação de discriminações e garante uma igualdade maior ao funcionário do sexo masculino.

5. EFETIVIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NA INTERPRETAÇÃO JURISPRIDENCIAL

Ante todo o exposto, este trabalho será finalizado expondo qual a visão do poder judiciário perante a aplicação da lei nos casos concretos. Trataremos das decisões mais recentes dos Tribunais.

Em relação ao tocante discriminatório por parte de alguns empregadores em face do trabalho feminino, tem-se abaixo:

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DAS MULHERES. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO MANTIDA. *Com efeito, restou devidamente comprovado nos autos, que o reclamado, através de seu síndico agir de maneira discriminatória com relação à dispensa de pessoas do sexo feminino em suas dependências, o que foi objeto, inclusive de inquérito civil investigatório por parte do Ministério Público do Trabalho. Provada, portanto, a conduta discriminatória por parte do agente causador do dano, mantém-se decisão que imputou à reclamada a reparação por danos morais. No tocante ao valor arbitrado, levando-se em consideração o porte da empresa e a intensidade da lesão, determino que o valor da indenização seja reduzido para R\$5.000,00. Apelo parcialmente provido. (TRT-19 - RO: 12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0, Relator: José Abílio Neves Sousa. Data de Publicação: 10/06/2010).*

Percebe-se que o Judiciário não tolera questões discriminatórias em relação à igualdade de gêneros dentro do ambiente de trabalho. É com decisões como essas, que atribuiu indenização por danos morais à trabalhadora, que será possível aos poucos fazer se cumprir a lei e tornar cultural a não discriminação entre os sexos.

Referente ao princípio da igualdade de gênero questiona-se sobre a proteção especial dada ao trabalho da mulher, no sentido de que esta acabaria por ferir tal princípio ao invés de contribuir para a sua efetivação. Nesse sentido, vale a pena transcrever um trecho da decisão proferida pelo colendo Tribunal Superior do Trabalho no processo:

TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00-5, considerando que ela bem esclarece essa situação: “*Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade*” (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST.).

Foi possível perceber que o TST considerou o intervalo de quinze minutos dado à mulher antes da jornada suplementar, que se encontrava no art. 384 da CLT, como uma norma legal e que não feria o princípio da igualdade de gêneros, pois tal princípio não afasta as diferenças físicas e psicológicas dos sexos. Porém, a tal decisão, cabe o questionamento de que não seria mais justo analisar a possibilidade de se estender tal benefício também ao sexo masculino? Já que ambos trabalharam a jornada normal de trabalho, todos exerceram as suas funções regulares e por isso fazem jus ao mesmo período de descanso antes que comecem uma jornada extra de labor.

Justamente por esse questionamento a jurisprudência abaixo, na sua forma completa, torna-se muito importante para o desfecho desse trabalho, pois sintetiza de forma muito bem articulada os motivos de se estender o direito ao intervalo antes da jornada suplementar de trabalho aos homens visando garantir a igualdade de gêneros e expondo suas justificativas. É possível encontrar no texto dessa jurisprudência um pequeno resumo de todo o conteúdo que foi exposto no decorrer da presente pesquisa, e um ponto célebre é a afirmação de que algumas normas foram anteriormente necessárias dentro do contexto em que surgiram, porém atualmente colocam as mulheres em situação de discriminação na hora da procura por trabalho.

Conforme o exposto, segue o texto da interpretação jurisprudencial:

ART. 384 DA CLT. INTERVALO ANTECEDENTE À PRESTAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO - COMPATIBILIDADE COM AS MUDANÇAS NO MEIO SOCIAL - ALTERAÇÃO DA FINALIDADE DA NORMA, REDEFINIDA NO TEMPO - MUTAÇÃO INTERPRETATIVA. INTERPRETAÇÃO EVOLUTIVA DA LEGISLAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO - DISCRIMINAÇÃO POSITIVA FAVORECEDORA DA MULHER QUE NÃO MAIS SE JUSTIFICA. EXTENSÃO AO HOMEM - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 71, PAR.1º DA CLT - INCIDÊNCIA DE PRINCÍPIOS E NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO - APLICAÇÃO CONCOMITANTE DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE DE TRATAMENTO (ART. 5º, I e ART. 7º, XXX), DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL (ART. 7º, CAPUT), DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII) E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III). EFICÁCIA HORIZONTAL OU PRIVADA E MÁXIMA EFETIVIDADE POSSÍVEL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. *Sem olvidar da atual jurisprudência do C. TST na matéria e ciente da repercussão geral do tema, tratado no Recurso Extraordinário (RE) 658312 perante o E. STF, algumas vantagens femininas, ligadas diretamente ao sexo, mas sem relação com a capacidade procriadora ou com as exigências sociais contemporâneas, anteriormente necessárias dentro do contexto em que surgiram, atualmente podem colocar as mulheres em situação de vulnerabilidade diante do empregador, quando comparadas aos trabalhadores do sexo masculino, e ainda comprometer a participação feminina na força de trabalho global da empresa, com consequências que, no contexto atual, não mais se justificam. Esse parece ser o caso atual do intervalo para repouso mencionado no art. 384 da CLT, se interpretado em sua*

literalidade. Partindo-se de premissa vinculada aos princípios da igualdade de tratamento homem-mulher, da vedação do retrocesso social, da proteção à saúde do trabalhador e da dignidade da pessoa humana e inspirando-se de princípios oriundos das Convenções 100 e 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, a melhor alternativa é a readequação da regra inscrita no art. 384 da CLT à realidade, concedendo-lhe o mesmo efeito da regra do art. 71, par.1º da CLT, para considerar que trabalhadores de ambos os sexos têm direito ao intervalo antecedente ao trabalho suplementar de 15 minutos, especialmente em época de intensificação de trabalho e de concentração de tarefas, o que ocorre sem distinção de sexo. O respeito ao intervalo anterior à prestação do trabalho extraordinário deve ter igual ou maior atenção do que o ao intervalo intrajornada. Trata-se, antes de tudo, de reconhecimento da superioridade da Constituição em face da rigidez infraconstitucional, que, por sua vez, se submete a mudanças legislativas, com alteração do significado, do alcance e do sentido de suas regras, sempre dentro dos limites da Constituição. A ratio legis do art. 384, assim como do art. 71, par.1º da CLT, parecem, nesse ponto, terem sido redefinidas com o tempo, de modo a preservar a saúde de todo trabalhador, indistintamente de seu sexo ou orientação sexual, legitimando as regras ainda mais e atingindo, com maior efetividade, o ideário da preservação da dignidade da pessoa humana. Sendo habitual a existência de sobrelabor e considerando o fato incontroverso de que não foi concedido o descanso assegurado no artigo 384 da CLT, não merece reparo a r. sentença que acresceu à condenação o pagamento de 15 minutos extras diários pelo desrespeito ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, com os devidos reflexos. (TRT-3 - RO: 00726201301803007 0000726-57.2013.5.03.0018, Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt, Sétima Turma, Data de Publicação: 18/07/2014,17/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 115. Boletim: Sim.).

É conveniente dar ênfase também ao fato de que tal intervalo é importante para a proteção à saúde do trabalhador e à dignidade da pessoa humana sendo mais um motivo para que seja tratado de forma igualitária a ambos os sexos, conforme é tratado o intervalo intrajornada.

Cabe salientar que, o artigo 384 da CLT encontra-se hoje revogado e o tocante discriminatório dele pode ser entendido como um dos motivos que culminaram na sua revogação do corpo legislativo trabalhista brasileiro. Mas o cumprimento do intervalo do art. 384 da CLT, foi resolvido pela própria CLT em seu art. 71, § 4º, onde determina o pagamento do respectivo período de intervalo não observado no plano concreto da relação de emprego.

Conforme já mencionado e defendido na jurisprudência anterior, o mais acertado seria a garantia de intervalo de 15 minutos antes da jornada extraordinária tanto para homens quanto para mulheres. Os direitos adquiridos deveriam ser ampliados a ambos os sexos e não suprimidos.

Já no caso de equiparação entre pais e mães e o recebimento da licença-maternidade pelos dois, o desembargador Rogerio Favreto, do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, concedeu liminar para garantir a um pai de gêmeos prorrogar sua licença-paternidade de 20 para 180 dias. Para o magistrado, conceder a liminar é reconhecer a

importância da participação da figura paterna na constituição da família, não apenas como provedor material, mas também sentimental. Como segue:

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. NASCIMENTO DE MÚLTIPLOS. CONCESSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE COM A MESMA DURAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE. VALOR DO AUXÍLIO-NATALIDADE DEVIDO POR CADA FILHO. APLICAÇÃO DA EQUIDADE. FINS SOCIAIS E EXIGÊNCIAS DO BEM COMUM. PRINCÍPIOS DO MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA E DA PRIORIDADE ABSOLUTA. PRINCÍPIO DA IGUALDADE ENTRE OS FILHOS. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA FAMÍLIA E DA CRIANÇA. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS. 1. *A Constituição Federal, em seu art. 226, garante proteção especial do Estado à família e à criança. O art. 227, prevê como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à vida e à saúde, bem como à convivência familiar. O art. 229, por sua vez, estabelece o dever dos pais de assistir, criar e educar os filhos menores.* 2. *O nascimento de múltiplos, no caso em julgamento de gêmeos, requer o acompanhamento de mais de uma pessoa para o atendimento das necessidades básicas dos recém-nascidos.* 3. *A presença do pai e sua participação na rotina dos bebês são fundamentais no desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre pais e filhos, autorizando a concessão da licença-paternidade com a mesma duração da licença-maternidade.* 4. *Em caso de parto múltiplo, o valor do auxílio-natalidade deve ser multiplicado pelo número de filhos. Inconstitucionalidade incidental do § 1º, do art. 196, da Lei nº 8.112/1990.* 5. *A utilização da equidade, especialmente nos casos em que a lei não oferece decisão adequada, encontra respaldo na Lei dos Juizados Especiais.* 6. *Parcial provimento para que a atualização monetária e juros seja em conformidade com o art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, com a redação da Lei n. 11.960/2009, incluindo a taxa referencial e os juros de forma simples, conjuntamente, desde quando devidos os valores em atraso.* (5009679-59.2016.4.04.7200, TERCEIRA TURMA RECURSAL DE SC, Relator JOÃO BATISTA LAZZARI, julgado em 27/04/2017)

Pode-se notar com tal decisão, que está sendo reconhecida a importância do pai para a criança nos primeiros meses de vida e mostrando que a responsabilidade dos cuidados deve ser compartilhada prevalecendo assim o princípio de igualdade entre os sexos. Inúmeros dispositivos de normas do país foram usados para fundamentar a liminar, dentre eles o art. 5º inciso I que garante a igualdade entre homens e mulheres, além do art. 392 da CLT exposto aqui anteriormente.

Conforme palavras do próprio desembargador Rogério Favreto: “Trata-se de reconhecer a importância da participação do progenitor paterno na constituição da família, não apenas como provedor material, mas também sentimental”.

A ação segue tramitando na 1ª Vara Federal de Curitiba até a análise de mérito. Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-4.

Esse é um ótimo exemplo de equiparação de gêneros e quebra da mentalidade retrógrada que cabe apenas às mulheres os cuidados dos filhos e do lar.

Pôde-se perceber na análise dessas quatro jurisprudências que as decisões do judiciário sempre estão levando em consideração a história e as relações sociológicas da sociedade brasileira atual para fundamentar suas decisões e fazer com que a Lei Maior seja cumprida sem desprezar a realidade em que se encontra o Brasil hoje.

As quatro decisões apresentadas garantiram os direitos das mulheres e fizeram cumprir a lei em benefício das mesmas, porém as duas últimas trazem novidades que mostram que o judiciário procura sempre adaptar a lei, que por muitas vezes foi escrita em realidades diferentes da atual, e através dessa adaptação e interpretação é possível se ter vitórias significativas no âmbito da igualdade de gêneros que na época da elaboração da CF/88 não foi pensado.

6. CONCLUSÃO

A partir do presente estudo, é possível perceber o quão árduo foi o caminho que as mulheres tiveram que percorrer para chegar aos dias atuais com certa igualdade de condições em relação aos homens. Pode-se tomar como exemplo o acesso à educação: no Brasil Colônia, era proibido às mulheres; obrigando-as a ficarem restritas ao lar e à família.

No Brasil hodierno, as mulheres podem escolher uma profissão, têm garantido por lei o acesso à educação e ao mercado de trabalho. Embora existam avanços, ainda não foi possível apagar por completo do imaginário popular brasileiro que são das mulheres a responsabilidade pelos cuidados do lar e dos filhos e talvez esse seja o principal preconceito ainda a ser superado.

Ficou claro durante este estudo que o princípio da igualdade de gêneros, num primeiro momento, teve o viés de proteger a mulher em um momento histórico que ela era muito subjugada e explorada, ou seja, o princípio da igualdade teve um papel de tratá-las diferentes, pois assim elas poderiam disfrutar do direito de trabalhar em igualdade de condições, por exemplo. Entretanto, com o passar do tempo e com cada vez mais homens fazendo papéis outrora incumbidos às mulheres, muitas proteções acabaram por gerar preferência à mão-de-obra masculina e entraves na manutenção feminina no mercado de trabalho.

O momento histórico atual é o de extensão de direitos tidos como exclusivamente femininos aos homens para que superem os preconceitos já relatados anteriormente. Por exemplo, a licença maternidade, em outros países, já é um direito a ser compartilhado entre pais e mães. Com algumas mudanças, iríamos ter a verdadeira igualdade objetivada na Constituição Federal. Dispositivos pátrios como o que limita a quantidade de peso supostamente suportado pela mulher deveriam ser analisados sob o prisma do bom-senso, pois, antes e hoje sempre existiram mulheres com tanta força física quanto um homem. Tais normas mais parecem um escancarado de fragilidade feminina do que busca por igualdade. Tais normas acabam servindo de fundamento para discriminações por parte de empregadores.

Em relação ao quesito salário, estatísticas trazidas pelo IBGE mostram que as mulheres recebem menos que os homens. Isso expõe uma desvalorização da mão-de-obra feminina. E são por discriminações como essas que ainda existem leis protetivas às mulheres.

Percebe-se, pois, que, em certos casos, buscar a igualdade é tratar o desigual na medida da desigualdade, para que assim se alcance os mesmos direitos.

No que se refere aos textos legais, foi nítido o vultoso processo de transformação, tanto nas Constituições como nas demais normas. As mulheres sequer foram mencionadas nas primeiras Constituições brasileiras, não eram consideradas cidadãs, não tinham direito ao voto e não tinham autonomia, dependiam sempre de alguma figura masculina, que poderia ser o pai, o marido, o filho.

Todavia, com a CF/88, restou garantida a igualdade entre homens e mulheres e também foram dados benefícios exclusivos às mulheres, como a proteção ao trabalho da mulher.

Os textos legais analisados realmente tentam garantir a igualdade e a proteção ao trabalho da mulher, porém cada norma foi escrita de acordo com as suas realidades históricas e sociais e atualmente é preciso que sejam feitos novos dispositivos a fim de adequar algumas normas à realidade do presente, como a citada licença maternidade, por exemplo.

Em relação à reforma trabalhista também analisada, um dos pontos de mudança dispõe sobre a gestante ser afastada de ambientes insalubres de qualquer grau de modo automático, porém garantiu a possibilidade do trabalho ser continuado em ambientes insalubres de grau baixo ou médio, mediante apresentação de atestado médico autorizativo. Outra mudança também trazida pela reforma trabalhista foi o fim do direito de intervalo de quinze minutos antes da jornada suplementar de trabalho. Quanto aos horários de intervalos para amamentação, agora existe a possibilidade de negociação em relação ao melhor momento para que eles sejam gozados. Tais mudanças tem que ser analisadas com cuidado nos próximos anos, pois é necessário se averiguar se a mulher ficou mais vulnerável aos seus respectivos empregadores, por exemplo.

A partir das interpretações jurisprudenciais analisadas, verifica-se que o Poder Judiciário está procurando equilibrar as relações entre os sexos. Ora são vanguardistas e equiparam direitos de mulheres a homens, ora levam em consideração os dispositivos legais na busca da manutenção da igualdade, isto restou demonstrado quando o judiciário tenta fazer com que o princípio da proteção ao trabalho da mulher não fira o princípio da isonomia nem sirva como justificativa para a discriminação.

Com tudo isso, responde-se a pergunta da pesquisa: Em que medida a legislação trabalhista brasileira possibilita a efetividade do princípio constitucional da igualdade entre homens e mulheres previsto do art. 5º, I CF/88? Ora, a legislação trabalhista foi escrita em um contexto histórico anterior ao de hoje e, à época, garantia sim o princípio da igualdade, pois os desiguais devem ser tratados com desigualdade, na medida da sua desigualdade. Porém, tanta proteção à mulher está se tornando um entrave a mais na relação de trabalho, ainda tão estigmatizada.

Por isso, faz-se necessário uma aplicação gradativa e proporcional dos direitos exclusivos às mulheres aos homens, para que ambos possam assumir as responsabilidades do lar, do trabalho e da família. Dessa forma, se entende que a igualdade não ficará restrita apenas à teoria e aos textos legais, mas também à cultura e à vida cotidiana dos cidadãos e cidadãs do Brasil.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. S. *As lutas femininas por educação, igualdade e cidadania*. Revista brasileira de estudos pedagógicos, Brasília, v. 81, n. 197, p. 5-13, 2000. Disponível em: <<http://rbep.inep.gov.br/index.php/rbep/article/view/947/921>>. Acesso em: 21 de maio de 2018.

ALMEIDA, C. *Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas*. Jornal O Globo, 05 de março de 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908>>. Acesso em: 03 de maio de 2018.

AVELAR, L.; CINTRA, A. O. (Org.). *Sistema político brasileiro: uma introdução*. CARVALHO, J; M. *Fundamentos da política e da sociedade brasileira*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad-Adnauer-Stiftung; São Paulo: Fundação Unesp Ed., 2004. 416p.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROSO, L. R. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 1ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROSO, L. R. *Princípios de interpretação especificamente constitucional*. In: *Interpretação e aplicação da Constituição*. 4ª edição, São Paulo: Saraiva, 2001, p. 149 e.s.

BIANCHINI, A. *A luta por direitos das mulheres*. **Jornal Carta Forense**, São Paulo, 01 Abril 2009. Disponível em: <<http://www.carteforense.com.br/conteudo/artigos/a-luta-por-direitos-das-mulheres/3858>>. Acesso em: 31 de janeiro de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2018.

BRASIL. Decreto – Lei N° 5.452, de 1º de maio de 1943. *Dispõe sobre Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 18 de fevereiro de 2018.

BRASIL. Governo Federal. *Bertha Lutz*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2012/04/bertha-lutz>> Acesso em: 31 de janeiro de 2018.

BRASIL. IBGE. *Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa, 2015*. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2015.pdf>. Acesso em: 17 de maio de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional Federal - 4. Agravo de instrumento n° 5067525-66.2017.4.04.0000 - PR. Agravante: N. O. S.. Advogada: Juliane Conor. Agravado: Universidade Federal do Paraná – UFPR. Relator: João Batista Lazzari. Brasília, PR, 15 de dezembro de 2017. Revista Consultor Jurídico, 16 de dezembro 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/desembargador-rogerio-favreto-trf.pdf>>. Acesso em: 23 de maio de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional – 3. Recurso Ordinário nº 00726201301803007 0000726-57.2013.5.03.0018, Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt, Sétima Turma, Data de Publicação: 18/07/2014,17/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 115. Boletim: Sim.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 19- Recurso Ordinário nº 12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0, Adv. Recorrente: Linaldo Freitas de Lima, Adv. Recorrido: João Tenório Cavalcante, Recorrido: Rosilene Vieira dos Santos, Recorrente: Condomínio Edifício Arte Vida. Relator: José Abílio Neves Sousa. Data de Publicação: 10/06/2010. Disponível em: <<https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15770412/recurso-ordinario-ro-12980200900219000-al-1298020090021900-0-trt-19>>. Acesso em: 23 de maio de 2018.

CALIL, L. E. S. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. 1ª ed. LTr, 2007, 176 p.

CAMPOS, M. M. *A mulher, a criança e seus direitos*. Cadernos de Pesquisa, nº 106, p. 117-127, 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n106/n106a05>> Acesso em: 21 de janeiro de 2018.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. *Comentários à reforma trabalhista*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. 286p.

CAVALCANTI, V. R. S. *Mulheres em ação: revoluções, protagonismo e práxis dos séculos XIX e XX*. Proj. História, São Paulo, (30), p. 243-264, 2005. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/2265/1358>>. Acesso em 18 de janeiro de 2018.

CORRÊA, B. X. *Direito das mulheres: uma reflexão acerca da efetividade do sistema internacional de proteção à luz do fenômeno do multiculturalismo*. 58 fls. Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Relações Internacionais. UNISUL. Florianópolis, 2013. Disponível em: <https://www.riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/1717/109219_Biviana.pdf?sequence=1> Acesso em 18 de janeiro de 2018.

CORTÊS, I. R. *A trilha legislativa da mulher*. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Org.). *Nova história das mulheres no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Contexto, 2018. p. 260-285.

COUTINHO, S. A. B. *Direitos da Filha e Direitos Fundamentais da Mulher*. Curitiba: Juruá, 2005. 100 p.

CUNHA JÚNIOR, D. *Controle de constitucionalidade – teoria e prática*. 9ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2017. 416p.

DELGADO M. G.; DELGADO G. N. *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. 381 p.

DIAS, Maria Berenice. *Manual de Direito das Famílias*. 9ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. 720 p

FEMINISMO. *Dicionário Aurélio de Português Online*, 27 out. 2017. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/feminismo>>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2018.

GERHARD, U. *Sobre a liberdade, igualdade e dignidade das mulheres: o direito “diferente” de Olympe de Gouges*. In: BONACCHI, G.; GROPPI, A. (Orgs.). *O dilema da cidadania – direitos e deveres das mulheres*. São Paulo: UNESP, 1995, p.51-75.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LISBOA, T. K.; MANFRINI, D. B. *Cidadania e equidade de gênero: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos*. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 8, n.1, p. 67-77, 2005. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/viewFile/7103/6570>>. Acesso em: 21 de janeiro de 2018.

LOPES, C. M. S. *Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção*. Cadernos Pagu (26), pp. 405-430, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 18 de fevereiro de 2018.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. V.. *Metodologia do trabalho científico*. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 31ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. 928 p.

MELO, M. A. M. T. *Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução*. Publicado em: 22 de julho de 2011. Disponível em

<https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em 13 de fevereiro de 2018.

MIRANDA, M. B. *Homens e mulheres – a isonomia conquistada*. Revista Virtual de Direito Brasil, v. 4, n. 2, 2010. Disponível em:

<<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/revista/revistav42/artigos/Cnpq20102.pdf>>. Acesso em: 21 de maio de 2018.

NUNES, D. *Maior participação feminina no mercado de trabalho injetaria 382 bilhões de reais na economia*. Jornal Carta Capital, 26 de abril de 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia>>. Acesso em: 03 de maio de 2018.

OLIVEIRA, C. *Reforma trabalhista afeta mais as mulheres, afirma juíza*. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/03/reforma-trabalhista-afeta-mais-as-mulheres-diz-juiza-do-trabalho>>. Acesso em: 03 de maio de 2018.

OLIVEIRA, M. F. *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração*. 72 fls. Manual, Pós-Graduação. UFG. Catalão, 2011. Disponível em:

<https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em 21 de janeiro de 2018.

OLIVIERI, A. C. *Mulheres: Uma longa história pela conquista de direitos iguais*. Disponível em <<https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/mulheres-uma-longa-historia-pela-conquista-de-direitos-iguais.htm>>. Acesso em: 21 de janeiro de 2018.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito Constitucional Descomplicado*. – 6ª Ed. – São Paulo: Método, 2010.

PEREIRA, C. C. *A distinção entre princípios e regras segundo a doutrina brasileira*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 de janeiro de 2018. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590213&seo=1>>. Acesso em: 03 maio 2018.

PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. *Mulheres*. In: MAURÍCIO OLIVEIRA (Preparação de textos). *História da Cidadania*. São Paulo: Contexto, 2003. p. 264-309.

RESENDE, R. *Direito do trabalho esquematizado*. 4ª ed. São Paulo: Método, 2014. 1504p.

SILVA, D. T. *Princípio da interpretação conforme a Constituição*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 25 set. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29092&seo=1>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.

SILVA, F. G.M. *Proteção ao trabalho da mulher: direitos trabalhistas e o princípio da igualdade*. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/39711/protecao-ao-trabalho-da-mulher-direitos-trabalhistas-e-o-principio-da-igualdade>>. Acesso em 13 de fevereiro de 2018.

SILVA, I. M. S. *Princípio da igualdade e o trabalho da mulher*. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 68, set 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731>. Acesso em 18 de fevereiro de 2018.

TELLES, L. F. *Mulher, mulheres*. In: PRIORE, M. D. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 10ª ed. São Paulo: Contexto, 2018. p. 669-672.

WISSENBACH, Maria Cristina Cortez. *Da escravidão à liberdade: dimensões de uma privacidade possível*. In: Sevcenko, Nicolau (Org.). *História da vida privada no Brasil*. v.3. São Paulo: Companhia das Letras, p. 49-130, 1998.