

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

MARIANA COELHO NOGUEIRA

**A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNEROS NO MERCADO DE  
TRABALHO: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES**

SÃO PAULO

2015

MARIANA COELHO NOGUEIRA

**A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNEROS NO MERCADO DE  
TRABALHO: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização de Direito do Trabalho, da Pontifca Universidade Católica de São Paulo, COGEAE, como pré-requisito para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, orientada pela Professora Luciana Paula Vaz de Carvalho.

SÃO PAULO

2015

MARIANA COELHO NOGUEIRA

**A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNEROS NO MERCADO DE  
TRABALHO: OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização de Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, COGEAE, como pré-requisito para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, orientada pela Professora Luciana Paula Vaz de Carvalho.

AVALIAÇÃO:.....

ASSINATURA DO ORIENTADOR:.....

São Paulo, 30 de setembro de 2015.

## **RESUMO**

A presente monografia tem por objeto o estudo as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em busca da igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, analisando o histórico de conquistas de direitos relacionados ao trabalho feminino, como se iniciou sua introdução no mercado laboral e quais evoluções ocorreram até a presente data. Vislumbra-se os princípios constitucionais e o direito fundamental a igualdade, além de um estudo comparado com a legislação trabalhista de proteção à mulher da Alemanha e de Portugal. Destaca-se as normas constitucionais e infraconstitucionais brasileiras que buscam a proteção da mulher trabalhadora e da maternidade, garantindo direitos iguais e também as restrições previstas. Relata-se as formas de buscar a igualdade no mercado de trabalho, os desafios enfrentados pelas mulheres e a atuação da Organização Mundial do Trabalho bem como do Ministério Público do Trabalho em busca da não discriminação no ambiente de trabalho e da divisão das responsabilidades do lar. Por fim, descreve-se as formas de equilíbrio entre o trabalho, a família e a vida pessoal, como isso possa ser uma forma de impacto positivo no mercado de trabalho e talvez garantir um futuro melhor para as novas trabalhadoras.

**Palavras-chaves:** igualdade de gêneros, mercado de trabalho, desafios, não discriminação.

## **ABSTRACT**

This monograph is engaged in the study of the difficulties faced by women in pursuit of gender equality in the labor market, analyzing the historical rights related to woman's work, and how began the introduction in the labor market and how it has evolved until today. It glimpses the constitutional principles and the fundamental right to equality, and a comparative study with the labor laws from Germany and Portugal that protect woman's work. There is the Brazilian constitutional norms and to ordinary labor laws seeking the protection of working women and motherhood, ensuring equal rights and also restrictions. It is reported forms of seeking equality in the labor market, the challenges faced by women and the acting of the International Labor Organization and Labor Public Prosecution in search of non-discrimination in the workplace and the division of household responsibilities, considering that the only way that one day we will reach equality between female and male work. Finally, it describes forms of balance between work, family and personal life, as this may impact on the labor market and ensure a better future for the new workers.

Keywords: gender equality, labor market challenges, not discrimination.

## Sumário

INTRODUÇÃO.....	2
1. HISTÓRICO.....	4
1.1. Conquista de direitos.....	4
1.2. Introdução ao mercado de trabalho.....	5
1.3. Evolução.....	8
2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	13
2.1. Princípio da dignidade da pessoa humana.....	13
2.2. Direito fundamental a igualdade.....	16
2.2.1 Igualdade entre sexos.....	17
2.3. Princípio da Proteção.....	22
3. DIREITO COMPARADO.....	23
3.1. Ordenamento Jurídico Alemão.....	23
3.2. Ordenamento Jurídico Português.....	27
4. PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DA MULHER.....	31
4.1. Constituição Federal.....	31
4.2. Legislação infraconstitucional.....	32
4.2.1. Debate sobre a recepção constitucional do intervalo do artigo 384 da CLT.....	35
5. RESTRIÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.....	39
6. PROTEÇÃO A MATERNIDADE.....	40
7. IGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO.....	44
8. DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	47
9. CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	57
9.1. Convenções nº100 e nº111 da OIT.....	61
10. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	64
10.1. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho.....	65
11. EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL.....	67
CONCLUSÃO.....	74
REFERÊNCIAS.....	76
ANEXOS.....	81

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar a desigualdade presente no mercado de trabalho, os desafios que as mulheres enfrentam em busca de oportunidades isonômicas, reconhecimento do seu real valor como trabalhadora e ainda como a mudança social pode ter grande influência para chegar-se a igualdade de gêneros no ambiente laboral.

Sabe-se que as mulheres buscam seus direitos de igualdade há muitas décadas, que a evolução vem ocorrendo, mas de forma lenta e instável. Foi a partir da era industrial que as mulheres realmente se introduziram no mercado de trabalho, mostrando suas qualidades enquanto empregadas e buscando cada vez mais um trabalho que as protegesse, com condições razoáveis de trabalho e que garantisse seus direitos durante a maternidade.

A Constituição Cidadã de 1988 foi um marco na história das mulheres, prevê normas de proteção ao seu trabalho, garante a estabilidade durante o período de gravidez e após o parto. Principalmente, a lei constitucional garante que a mulher não deverá ser tratada de forma diferente, gozando os mesmos direitos que os homens, tendo total liberdade para ingressar no mercado de trabalho de forma justa e igualitária. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, visando sua proteção, trouxe algumas restrições ao trabalho feminino, considerando apenas a clara diferença física entre os sexos.

Nesse sentido, são as leis constitucionais e infraconstitucionais do ordenamento jurídico alemão e português, ambos prevendo a igualdade entre os sexos e a proteção ao trabalho da mulher, além de garantir também a licença-maternidade remunerada.

O fito precípua desse trabalho, portanto, é analisar as formas de garantir a igualdade constitucionalmente prevista, sendo que atualmente ainda há grande diferença salarial entre homens e mulheres no trabalho de igual valor, há presente a discriminação do trabalho feminino devido à dupla jornada (a maioria das mulheres ainda são as únicas responsáveis pelos afazeres domésticos) e ainda há a desconfiança quanto ao poder de liderança das trabalhadoras, pouquíssimas ocupando cargo de direção em empresas. Desta forma, destaca-se então os desafios enfrentados pelas trabalhadoras.

Analisar-se também como as normas internacionais tem trazendo reflexos positivos para as nações, como as convenções da Organização Internacional de Trabalho – OIT, que tem grande atuação em busca da isonomia no mercado de trabalho. Cita-se também a importante atuação do Ministério Público do Trabalho que também é um órgão que visa a proteção das

trabalhadoras, investigando e coibindo casos de discriminação, além de ter sua própria coordenadoria com o objetivo combater a exclusão social e a discriminação no trabalho, chamada de Coordigualdade.

Por fim, avaliaremos os meios de equilíbrio entre o trabalho e a família, visando aumentar a participação do homem nas responsabilidades do lar, como formas de aliviar a dupla jornada da mulher e com isso refletir positivamente na visão dos empregadores, conscientes que ambos os sexos irão se dedicar ao trabalho, além dos afazeres domésticos, não existindo assim base para discriminações.

## 1. HISTÓRICO

### 1.1. Conquista de direitos

A busca das mulheres por uma posição social de igualdade em relação aos homens é uma luta que ainda ocorre no século XXI, mas que teve seu início muitos anos atrás. Na idade média, ocorriam diversos conflitos pela Europa e as mulheres puderem provar, pela primeira vez, seu valor dentro da sociedade, sua força e capacidade de liderança, como cavaleiras. Joana D'arc foi uma camponesa francesa que comandou parte do exército francês na Guerra dos Cem anos (1337-1453) e se tornou santa e mártir da França.

Em 1788, o político e filósofo francês Nicolas de Condorcet, reivindicava direitos de participação da mulher na política, na educação e também no mercado de trabalho. Já em 1893, a Nova Zelândia torna-se o primeiro país do mundo a conceder direito de voto às mulheres (sufrágio feminino).

O Brasil poderia ter sido a primeira nação no mundo a ter dado o direito ao voto às mulheres, mas em 01 de janeiro de 1891, a emenda ao projeto da Constituição, que previa tal direito, foi rejeitada. Cita-se as palavras do deputado Pedro Américo na sessão de 27 de janeiro 1891:

A maioria do Congresso Constituinte apesar de brilhante e vigorada dialética exibida em prol da mulher-volante, não quis a responsabilidade de arrastar para o turbilhão das paixões políticas a parte serena e angélica do gênero humano.<sup>1</sup>

Somente 41 anos depois, em 24 de fevereiro de 1932, foi concedido às brasileiras o direito ao voto nas eleições nacionais e a concorrer a cargos do judiciário e executivo. Bertha Lutz foi uma das principais articuladoras desse período e já em 1934, Carlota Pereira de Queiroz foi eleita à primeira deputada do Brasil.

---

<sup>1</sup> <http://www.prr3.mpf.mp.br/institucional2/180-o-voto-feminino-no-brasil>. O voto feminino. 2006 apud Rodrigo Rodrigues Pereira e Teofilo Tostes Daniel – Membros do Ministério Público Federal.

## 1.2. Introdução ao mercado de trabalho

A Mulher desde o início teve que superar obstáculos para ingressar no mercado laboral. A posição da mulher no mercado de trabalho era muito limitada a trabalhar como professoras, em fábricas (principalmente de tecidos) e enfermarias. Além disso, o ambiente de trabalho nas fábricas era precário e número de horas laborais enormes, normalmente 16 horas diárias.

No dia 08 de março de 1857 começava em Nova Iorque uma das principais greves reivindicando melhorias nas condições de trabalho, diminuição das horas laborais para 10 horas diárias, igualdade de remuneração entre homens, ou seja, mais dignidade para as trabalhadoras. Essa greve foi recebida com grande violência que culminou em um ato de extrema crueldade: as empregadas foram trancadas dentro da fábrica que foi incendiada e aproximadamente 130 tecelãs morreram carbonizadas. Como forma de homenagear as mulheres mortas nessa tragédia, em 1910 em uma conferência da ONU, foi decidido que o dia 08 de março seria o “Dia Internacional das mulheres”, mas aquela só oficializou a data em 1975.

O dia 08 de março se tornou uma data, em muitos países, para congressos, conferências, estudos e campanhas, discutindo o papel da mulher na sociedade e no mercado trabalho, buscando meios para diminuição da desigualdade de direitos entre homens e mulheres, igualdade de remuneração e extinção da violência contra a mulher.

O momento histórico precursor do ingresso real da mulher em todos os setores do mercado de trabalho é a Primeira Guerra mundial (1914-1918). Os homens assumiam seus postos frente ao exercício, iam para o campo de batalha, enquanto as mulheres viram uma oportunidade de expandir seu espaço no mercado de trabalho, provendo o sustento de suas famílias, assumindo postos masculinos e também, os negócios da família. Com o forte movimento feminista, conquistaram também cargos no Exército, principalmente em cargos administrativos e em enfermarias.

Nesse período, provaram suas habilidades em diversos setores da economia e seu valor no mercado de trabalho, mas com o fim da guerra, muitas mulheres

foram tiradas de seus empregos e cargos militares, tendo em vista que o Exército não mais considerava-a útil e a maioria voltou para o âmbito familiar.

Na Segunda Guerra mundial (1939-1945), graças ao legado construído na Primeira, ocorreu o reingresso da mulher em todos os setores de trabalho e no Exército, provando novamente seu valor e conquistando de vez seu lugar na sociedade.

A luta pela igualdade nessa época foi marcada pela frase “*We Can do it!*” (Nós podemos fazer isso!) estampadas em cartazes estimulando as mulheres da época a se juntarem em busca de seus direitos. Então em 1941, o alistamento militar foi permitido às mulheres, demonstrando a confiança do governo, disponibilizando cargos com serviço de maior complexidade, como aqueles realizados nas operações de análises de códigos do inimigo.

A revolução industrial, com desenvolvimento tecnológico e surgimento das máquinas, trouxe benefícios às mulheres que estavam trabalhando cada vez mais, mas ainda recebendo muito menos que os homens, essa diferença chegava ser em torno de 1/3 da remuneração deles. A mulher, além do trabalho, era responsável pela organização e limpeza das casas e também da educação dos filhos, mas elas não queriam perder seu espaço no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins<sup>2</sup>:

Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais a saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego.

Ressalta-se que não havia ainda uma proteção na fase gestação da mulher e posteriormente amamentação, direitos que só vieram a ser concedidos alguns anos depois.

Então em 1951, a Organização Internacional do Trabalho – OIT estabeleceu, na 34<sup>a</sup> reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, estratégias para a busca da igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e mão-de-obra no

---

2 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 edição – São Paulo: Atlas, 2011. Pag.607.

exercício da mesma função. Essa reunião resultou na Convenção nº100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Posteriormente viria a Convenção nº 111 que trata de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A tecnologia avançando, novos eletrodomésticos no mercado e processos de industrialização e de urbanização na sociedade brasileira, foram fatores que ajudaram na incorporação da mulher ao mercado de trabalho, que teve grande desenvolvimento entre as décadas de 20 e 70. O surgimento da pílula anticoncepcional em 1960 foi também um fator de grande importância, dando a possibilidade à mulher de planejar o nascimento de seus filhos, controlar seu próprio corpo e buscar novos objetivos na sua carreira.

Em contrapartida, nessa época ainda existiam diferenças curriculares entre as escolas femininas e masculinas. As meninas aprendiam corte e costura e poderiam escolher entre estudar no colegial “Comércio” ou no colegial “Magistério”. Ao terminar o “Comércio”, a aluna estava apta para trabalhar na área administrativa, como secretária; e no segundo, estava apta a exercer a profissão de professora. As mulheres de uma classe social alta ainda conseguiam ir para faculdade, mas apenas com cursos nessas áreas. Em contrapartida, os homens tinham um leque de opções para faculdade e construção de sua carreira.

É importante lembrar que a sociedade ainda vivia no modelo patriarcal, onde o homem era o provador do lar e elas submissas dos seus maridos, por isso, muitas vezes tinham que escolher entre casar ou estudar. Os homens tinham uma outra visão da mulher, por exemplo, eram consideradas prostitutas se andassem a noite sozinha e seriam expulsas da casa dos pais caso mantivesse um relacionamento não autorizado. Até o vestuário feminino ainda era bem limitado, a calça ainda não era um item típico e quem usava era “mal vista”. Na década de 70, foi o começo do fim do modelo patriarcal e as mulheres puderam ingressar de vez no mercado de trabalho.

A mudança na forma como a sociedade via as mulheres foi primordial para muitas conquistas. Elas começaram a ser vistas não mais como sexo frágil, destinadas ao lar, mas como membros de grande importância na sociedade e no mercado de trabalho, capazes de ocupar qualquer cargo masculino, realizar estudos científicos e assim,

contribuindo para evolução de todos os setores sociais. Em contrapartida, as mulheres continuavam a ganhar menos que os homens e essa desigualdade ainda é presente no ambiente laboral.

Os anos 80 foi marcado pelo grande aumento de cargos ocupados por mulheres na Administração Pública e a grande presença feminina nos trabalhos informais, como forma de completar a renda mensal do lar, devido a forte crise econômica que o Brasil sofreu.

Cabe destacar que com a nova Constituição Federal em 1988, as mulheres ganharam novos direitos visando a sua proteção, e por exemplo, um dos principais direitos, foi que a empregada gestante teria o direito a licença à maternidade de 120 dias, sem prejuízo de seu emprego e de seu salário.

### **1.3. Evolução**

A evolução na conquista de mais direitos para as mulheres, mais espaço no mercado de trabalho e uma posição social de igualdade aos homens, vem sendo um processo de muitas décadas, com grandes avanços, mas longe do ideal.

A década de 90 foi marcada pelo fortalecimento da inclusão da mulher no mercado de trabalho, devido ao crescimento do nível escolar desse grupo, que agora detinha o poder de escolha de quando ter filhos e se teriam, podendo ter como prioridade os estudos e o trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, houve um aumento da média escolar de 4,4 para 5,6 anos de estudos. Esse foi um grande passo para melhoria da defasagem salarial entre a mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina.

Entretanto, ainda havia uma alta porcentagem de analfabetos no Brasil e na maior parte eram de mulheres, devido ao legado deixado pelo período patriarcal, conforme a Síntese de Indicadores Sociais 2002<sup>3</sup>:

---

3 Estudos & Pesquisas de informação demográfica e socioeconômica realizado pelo IBGE chamado de Síntese dos Indicadores Sociais.

Proporção de analfabetos é de 39%, mas taxa caiu desde 1992: Em 2001, cerca de 39% dos idosos, declararam-se analfabetos. Havia maior proporção de mulheres idosas analfabetas (40,6%) do que de homens (37,5%). Os idosos das áreas rurais também tinham taxa de analfabetismo maior que os das áreas urbanas — 61,3% contra 34,5%.

As mulheres dessa década começaram a ter sua própria renda, com isso mais independência e poder de voz e assim, muitas se tornaram “Chefes de família”, com ou sem filhos, traduzindo no declínio da fecundidade em todos os grupos sociais e nas diferentes regiões do Brasil. Nesse sentido, a Síntese de Indicadores Sociais de 2000 que são informações, elaboradas, principalmente, a partir dos resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, que retratam as condições socioeconômicas da população nos anos de 1992 e 1999<sup>4</sup>:

O declínio da fecundidade refletiu-se naturalmente na redução dos diferenciais entre os grupos sociais. Em 1992, o grupo de mulheres com nível de instrução mais baixo (menos de 4 anos de estudo) tinha, em média, 3,6 filhos. Em 1999, esse valor cai para 3,1 filhos.(...)

Em relação à componente fecundidade, não só se manteve a tendência já mencionada de redução de seus níveis, que para o Brasil, entre 1992 e 1999, caiu de 2,7 filhos por mulher para 2,3 filhos, como também reduziram-se os diferenciais regionais. Enquanto, em 1992, as mulheres nordestinas tinham em média 1 filho a mais que as mulheres do Sudeste, em 1999, esta diferença cai para a metade.

Um marco significativo para década de 90 foi a promulgação da Lei n.9.029 de 13 de abril de 1995, que prevê como crime a exigência de atestado de gravidez e esterilização, seja no início do contrato de trabalho ou como forma de permanência no emprego. Além disso, foi definido como crime qualquer prática discriminatória no ambiente laboral em razão de cor, raça, sexo, idade, estado civil, situação familiar ou origem. A lei também estabeleceu sanções administrativas, indenização trabalhista e previu ser obrigatória a readmissão do empregado que sofreu a discriminação em sua dispensa.

A partir do século XXI, a conquista de direitos das mulheres foi aumentando cada vez mais. Em 2002, a Lei 10.421 concedeu direito a licença à maternidade a

---

4 Dado disponibilizado na Síntese de Indicadores Sociais de 2002.

mãe adotiva ou a pessoa que possuir a guarda judicial de uma criança, conforme artigo 392-A.

Art. 392-A: À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5o.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Em 2008, com o intuito de aumentar o período de licença à maternidade, a Lei 11.770 aprovou o Programa Empresa Cidadã, provendo incentivos fiscais as empresas que aderissem o programa e assim, o prazo de licença seria 180 dias. E ainda outra conquista nesse assunto, foi Lei 12.010/2009 que determinou que a licença-maternidade passou a ser um direito que independia da idade da criança.

No século XXI, o perfil da mulher brasileira se demonstra muito diferente daquele do século passado, sendo muito mais independente, capacitada, com novos objetivos, com foco primeiro em conquistar seu sucesso profissional e depois construir sua família, onde atuam como “Chefe de lar” assim como no serviço, demonstrando sua capacidade de liderança. Esse perfil vem refletindo nos novos cargos assumidos pelas trabalhadoras, cargos com mais responsabilidade e influência, como os de gerência e direção de empresas.

Sobre esse tema, cita-se a autora Tania Regina de Luca (2001)<sup>5</sup>:

A mulher está cada vez mais assumindo cargos estratégicos nas organizações, além de atuar como administradora do lar e educadora de seus filhos. É constante o crescimento da participação da mulher em altos cargos nas empresas, na política e outras ocupações consideradas “masculinas”, embora ainda existam barreiras resultantes do preconceito.

O Censo de 2010 demonstrou um grande aumento na escolaridade

---

5 LUCA, Tania Regina de. **Indústria e Trabalho na História do Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

média da população de 25 anos ou mais entre 2004 e 2013, que passou de 6,4 para 7,7 anos de estudo, quase o dobro década anterior. Segundo o IBGE<sup>6</sup>: “Entre 2004 e 2013, a proporção de pessoas da faixa etária 25 a 34 anos com ensino superior praticamente dobrou, passando de 8,1% para 15,2%”. Esse aumento está sendo um fator imprescindível para a mulher competir igualmente com os homens no mercado laboral.

No ambiente familiar a mudança não foi tão grande, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelos serviços domésticos e pela educação de seus filhos, dado revelado pela Síntese de Indicadores Sociais (SIS) de 2014<sup>7</sup> demonstrando que na proporção total de jovens que cuidam nos afazeres domésticos, 86,8% das mulheres realizam atividades domésticas e os homens apenas 44,5%.

Após anos de novas conquistas pelas mulheres, a luta pela igualdade está longe do fim. Segundo o Fórum Econômico Mundial, a igualdade de gêneros no mercado de trabalho somente ocorrerá em 2095. A Organização Internacional do Trabalho-OIT promove anualmente Conferência Internacional do Trabalho-CIT em Genebra e segundo o Relatório VI, intitulado *A igualdade de gênero como eixo do trabalho decente*, questões como a informalidade, a persistente desigualdade de remuneração e o trabalho doméstico são alguns dos temas atuais que impossibilitam a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Nesse sentido, ressaltam-se os pontos principais do Relatório VI<sup>8</sup>, segundo a OIT:

O documento destaca que a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho é reconhecida universalmente como um valor fundamental da OIT e como uma questão de justiça social e eficiência econômica. Destaca também que progressos importantes foram realizados nessa direção, porém, que persistem uma série de desafios a serem enfrentados, tais como: a maior presença de mulheres entre os pobres, as disparidades salariais, a

6 <http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=2796&busca=1&t=sis-2014-nove-anos-aumenta-escolaridade-acesso-ensino-superior>. Dado disponibilizado no artigo do IBGE: **SIS 2014: Em nove anos, aumenta a escolaridade e o acesso ao ensino superior.**

7 SIS 2014 está disponibilizado em: <http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=sp>.

8 Documento elaborado na 98ª Conferência Internacional do Trabalho discute igualdade de gênero e trabalho decente. Artigo sobre a Conferência disponibilizado pela OIT em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/98a-conferencia-internacional-do-trabalho-discute-igualdade-de-genero-e-trabalho-decente/>.

segmentação ocupacional horizontal e vertical, a maior presença de mulheres em postos mal remunerados, precários e informais e sua insuficiente representação em cargos diretivos. Soma-se a isso a persistente violência de gênero, a questão do trabalho doméstico remunerado como uma das principais alternativas de emprego para mulheres, principalmente para as migrantes, e os impactos do HIV e AIDS, principalmente sobre as mulheres pobres e sobre as mais jovens. A necessidade da maior participação dos homens nas responsabilidades familiares também foi destacada como aspecto fundamental da conciliação entre vida laboral e familiar.

Desta forma, a luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho é um tema tão importante quanto a décadas atrás, com muitos direitos ainda a serem conquistados pelas mulheres, sendo fundamental uma mudança social de maior inclusão do homem nas responsabilidades familiares, legislação protetiva e políticas de inclusão.

## 2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Os princípios constitucionais vêm para nortear e estruturar o Estado de Direito. O artigo 1º da Constituição Federal traz como os fundamentos do Brasil: “a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.”

A Constituição Federal de 1988 foi chamada de Constituição cidadã devido a sua característica democrata, trazendo em seu artigo 5º as garantias e direitos fundamentais de cada cidadão brasileiro, ampliando direitos e permitindo maior proteção das minorias. Dentre os princípios trazidos pelo referido artigo, o Princípio da Igualdade é um dos mais importantes.

O art. 5º, em seu inciso I, aduz que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e no inciso XIII, prevê que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, se atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei. Desta forma, a Constituição garante a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sendo proibida diferenciação de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, conforme art. 7º, XXX.

E ainda para garantir o direito social ao trabalho, o Direito do Trabalho e da produção da prova no Direito Processual, temos o Princípio da Proteção Constitucional ao Trabalho, tendo como fundamento o Princípio da igualdade.

### 2.1. Princípio da dignidade da pessoa humana

O Princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento no Estado democrático de direito, ou seja, é o mais importante princípio da Constituição Federal. É o valor básico constitucional, constituindo preceitos básicos da organização constitucional e é

---

9 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.

norte para a atuação do Estado, sendo sua limitação e sua finalidade. Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet (2007)<sup>10</sup>:

É justamente neste sentido que assume particular relevância a constatação de que a dignidade da pessoa humana é simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais e, no nosso sentir, da comunidade em geral, de todos e de cada um, condição dúplice esta que também aponta para uma paralela e conexa dimensão defensiva e prestacional da dignidade.

Corroborando com esse entendimento, Eduardo Ramalho Rabenhorst<sup>11</sup>:

Se existe algum fundamento único para a democracia, ele não pode ser outra coisa senão o próprio reconhecimento da dignidade humana. Mas tal dignidade é, ela própria, destituída de qualquer alicerce religioso ou metafísico. Trata-se apenas de um princípio prudencial, sem qualquer conteúdo pré-fixado, ou seja, uma cláusula aberta que assegura a todos os indivíduos o direito à mesma consideração e respeito, mas que depende, para a sua concretização, dos próprios julgamentos que esses indivíduos fazem acerca da admissibilidade ou inadmissibilidade das diversas formas de manifestação da autonomia humana.

Diante de tal importância como valor absoluto do Estado, o Princípio da Igualdade é caracterizado como norma jurídica de eficácia plena, ou seja, não precisa de regulamentação infraconstitucional, ela é autoaplicável.

Um indivíduo, só pelo fato de integrar o gênero humano, já é detentor de dignidade, é uma qualidade e direito de todos os homens, tendo como características principais a irrenunciabilidade e a intransmissibilidade. Seguindo este entendimento, cita-se SARLET:

A qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a

---

10 SARLET, INGO WOLFGANG. As dimensões da dignidade da pessoa humana. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RNDC**, n.09, p.18, jan-jun.2007.

11 RABENHORST, Eduardo Ramalho. Dignidade humana e moralidade democrática. Brasília: Brasília Jurídica, 2001. p. 48.

dignidade. [...] qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente.<sup>12</sup>

A dignidade pressupõe a igualdade entre os seres humanos, esta é sua base de sustentação, todos são detentores de ter os seus interesses igualmente considerados e garantidos, independentemente de raça, cor, sexo, capacidade ou outras características individuais.

A dignidade humana também tem como pilar a liberdade, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que aduz em seu artigo 1º, destacando que: “Todas as pessoas nascem **livres** e iguais em dignidade e direitos”. Essa liberdade permite aos homens exercer plenamente seus direitos de existência, mas sem ofender o direito alheio.

Para gozar da liberdade plena, o indivíduo precisa ter acesso às condições mínimas como a saúde, educação, lazer, esporte e ao trabalho digno. Desta forma, a dignidade humana envolve todos os aspectos da vida em sociedade do homem, sendo base para todos os outros princípios e normas.

É certo que mesmo havendo diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas são detentoras dignidade de forma igualitária. Embora diferentes em sua individualidade, apresentam, pela sua humana condição, as mesmas necessidades e faculdades vitais.

A doutrina majoritária considera este princípio como absoluto, não cabendo nenhuma flexibilização, pois seria sinônimo de restrição. Por outro lado, SARLET<sup>13</sup> defende ser possível e necessária relativização em alguns casos a fim de respeitar, proteger e promover a igual dignidade de todas as pessoas.

Desta forma, a busca pela dignidade humana pode seguir caminhos diferentes, dependendo do grupo a ser protegido, como por exemplo, as mulheres em relação aos homens, que possuem direitos e obrigações iguais, mas aquelas ainda necessitam de normas protecionistas para que seja assegurada sua dignidade.

---

12 SARLET, INGO WOLFGANG. As dimensões da dignidade da pessoa humana. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RNDC**, n.09, p.06, jan-jun.2007.

13 SARLET, INGO WOLFGANG. ob. cit.

Dignidade vem do latim “*dignitas*” que significa “valor, merecimento”, ou seja, dignidade pode ser definida como consciência do próprio valor ou procedimento que atrai o respeito/valor dos outros. Assim, o princípio visa garantir uma vida honrada, o que inclui exercer sua profissão de forma que seja reconhecido seu valor e sem discriminações.

Devido às discriminações sofridas, salários reduzidos e preconceitos, as mulheres ainda estão em busca de sua dignidade no mercado de trabalho, procurando cada vez mais mostrar o seu valor e merecimento, visando a igualdade.

## 2.2. Direito fundamental a igualdade

A Constituição Federal traz em seu preâmbulo a igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida. Em seu artigo 5º, consagra o Princípio da Igualdade, nos seguintes termos:

Artigo 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.

O Princípio da Igualdade visa trazer um tratamento igualitário para todos os cidadãos perante a lei, visa limitar a atuação do legislador, do intérprete e do particular, mas como ensinado pelo filósofo grego Aristóteles: “Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

O princípio em tela divide-se em igualdade formal e material. A igualdade formal pode ser entendida como o dever de se aplicar a lei de forma igual a todos os indivíduos; já a igualdade material se dirige ao legislador, limitando-o a editar normas que tragam direitos iguais a todos.

Dessa forma, o princípio da isonomia apresenta-se de duas formas: perante o Estado-juiz, sendo uma forma de limitação jurisdicional de fazer distinção entre situações iguais ao aplicar a lei; ou como forma de estabelecer ao legislador que ao editar leis,

estas não deem tratamento desigual a situações iguais ou tratamento igual a situações desiguais por parte da Justiça, ou seja, as leis devem tratar todos de forma isonômica, sob pena de inconstitucionalidade.

Essa isonomia se demonstra em normas que buscam dar direitos a todos sem qualquer distinção, não importando cor, raça, sexo, idade ou origem. Entretanto, a isonomia também é caracterizada por tratamentos normativos que podem conter discriminações, estas deverão ser compatíveis constitucionalmente, visando à proteção de um grupo, com o objetivo de através da distinção, atenuar as desigualdades.

Nesse sentido, nos ensina Alexandre de Moraes: “Assim, os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado”<sup>14</sup>.

O citado princípio se apresenta como uma ferramenta para se materializar a justiça através da aplicação justa da norma no caso concreto, sendo vital para a evolução social, para paridade em situações de injustiça e assim, contribuindo para o bem de toda sociedade, quer reconhecendo a hipossuficiência de alguns, quer coibindo privilégios injustificados de outros.

### **2.2.1 Igualdade entre sexos**

Dando enfoque na igualdade entre homens e mulheres garantida pela Constituição Federal, são válidas as discriminações que visam assegurar essa garantia e que tenham como finalidade atenuar aos desníveis no ambiente de trabalho, político, cultural e social. Nesse sentido, cita-se o artigo 7º, incisos XVIII, XIX, XX, XXX:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)  
XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.  
XIX- licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

---

14 MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 9º ed. São Paulo: Editora Atlas. 2001. p.65.

XX- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

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

Como exemplo de diferenciação legal, a Emenda Constitucional nº 20 de 1998 que garante a aposentadoria no regime geral de previdência social para homens e mulher, mas levando em consideração a dupla jornada da mulher que trabalha e ainda assume as responsabilidades domésticas, dá tratamento diferenciado as mulheres, que poderão se aposentar 05 anos antes que os homens, conforme artigo 201, § 7º da Constituição:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I – trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II – sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

A igualdade entre homens e mulheres é presente na grande maioria das constituições dos países civilizados, garantindo direitos iguais e tratando de forma desigual quando necessária à proteção da mulher em temas específicos.

A Constituição Mexicana de 1997 traz em seu art. 4º que homens e mulheres são iguais perante a lei, com a finalidade de proteção à organização e o desenvolvimento da família. No artigo 123, A, no inciso VI, prevê que as mulheres grávidas não deverão executar trabalho que exija grande esforço, visando a proteção da gestante e do bebe. E ainda, garante no inciso VII que trabalho igual corresponde a igual salário, independente do sexo e da nacionalidade, nos seguintes termos:

Artigo 123. Todos têm direito ao trabalho decente e socialmente útil ; com efeito, a criação de postos de trabalho e organização social para o trabalho que eles são promovidos de acordo com a lei.

A. Trabajadores, diaristas, empregados, empregados domésticos, artesãos e de um modo geral, todos os contratos de trabalho: (...)

V. As mulheres durante a gravidez não executam trabalho que requer um esforço considerável e que constitua um perigo para a sua saúde em relação à sua gravidez; devem desfrutar de um descanso à força de seis semanas antes da data prevista para o parto e cerca de seis semanas após o mesmo, receberão seu salário integral e manter seus empregos e os direitos adquiridos por relação de trabalho. Em amamentação têm dois intervalos especiais por dia, de meia hora cada para alimentar os seus filhos;

VI - (...)

VII . Por trabalho igual deve ser igual salário , sem distinção de sexo ou nacionalidade.<sup>15</sup>

Ainda na América, a Constituição da Argentina garante no artigo 14 a igual remuneração por igual trabalho, independente do sexo, além de trazer outros direitos trabalhistas como condições de trabalho dignas e equitativas, jornada de trabalho limitada, descanso e férias anuais pagas, remuneração justa, livre e democrática organização sindical, dentro outros. É garantido também a igualdade de gêneros perante a lei, nos termos do artigo 16<sup>16</sup>:

**Art. 16.** A nação argentina não suporta prerrogativas de sangue ou nascimento: sem privilégios pessoais ou títulos de nobreza. **Todos os seus habitantes são iguais perante a lei**, e admissíveis para o emprego sem qualquer condição diferente do que a capacidade. A igualdade é a base de tributação e os encargos públicos. (grifo nosso)

Visando a igualdade, a citada Constituição traz como prerrogativa o

---

15 Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente util; al efecto, se promoveran la creacion de empleos y la organizacion social para el trabajo, conforme a la ley.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domesticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

V. Las mujeres durante el embarazo no realizaran trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relacion con la gestacion; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relacion de trabajo. En el periodo de lactancia tendran dos descansos extraordinarios por dia, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI - (...)

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

16 Artículo 16o.- La Nacion Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni titulos de nobleza. **Todos sus habitantes son iguales antes la ley**, y admisibles en los empleos sin otra condicion que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas publicas.

pleno exercício dos direitos políticos, garantindo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres a cargos eletivos em partidos políticos.

A Constituição da República Portuguesa dispõe em seu artigo 9º as tarefas fundamentais do Estado, tendo como um dos seus pilares a igualdade de gêneros. Nesse sentido, o artigo 13 que traz o Princípio da Igualdade:

Artigo 13. Princípio da igualdade:

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica [sic], condição social ou orientação sexual.

A Constituição portuguesa consagra em seu artigo 59 a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, garantindo direitos trabalhistas sem distinção de sexo, idade, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas. Ainda garante igualdade de remuneração, nos termos do artigo citado, nº 1, letra “a”:

“a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;”

Visando a proteção da mulher gestante, aduz ainda no artigo 59, nº 2, letra “c”:

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:
  - a) O estabelecimento e a actualização do salário-mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica [sic] e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
  - b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
  - c) **A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos**

**que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;**

d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;

e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;

f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes. (grifo nosso)

E por fim, no artigo 109, prevê a participação direta e cativa de homens e mulheres na vida política, constituindo condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

Destaca-se a Constituição Italiana que protege especialmente o trabalho da mulher, compreendendo dar os mesmos direitos que os homens, mas com a preocupação de garantir a protecção mulher trabalhadora e mãe, conforme aduz o artigo 37<sup>17</sup>:

**Art. 37 A mulher trabalhadora tem os mesmos direitos, à paridade de trabalho, as mesmas retribuições que cabem ao trabalhador. As condições de trabalho devem consentir, no entanto, o cumprimento de sua essencial função familiar e assegurar à mãe e à criança uma especial e adequada protecção.** A lei estabelece limite mínimo de idade para o trabalhador assalariado. A República tutela o trabalho dos menores através de normas especiais e lhes garante, à paridade de trabalho, o direito à paridade de retribuição. (grifo nosso)

E ainda garante no artigo 117 que as leis regionais devem remover cada obstáculo que impeça a plena igualdade de homens e mulheres na vida social, cultura, econômica, além de promover a igualdade de acesso entre os gêneros aos cargos elegíveis.

Conclui-se que a igualdade é um princípio basilar da grande maioria dos países civilizados, assim como no Brasil, prevendo que homens e mulheres devem ser tratados igualmente, mas que a busca pela paridade de gêneros ainda continua e normas discriminadores visando a protecção da mulher são fundamentais para um dia chegar-se a igualdade entre a mão-de-obra masculina e a feminina.

---

17 Constituição da Itália já disponibilizada em português em [www.educazioneadulti.brescia.it](http://www.educazioneadulti.brescia.it).

### 2.3. Princípio da Proteção

A Constituição traz princípios com uma íntima ligação com o Direito do Trabalho, como o princípio da igualdade, ou seja, os principais princípios norteadores do direito trabalhista têm base constitucional. Segundos os ensinamentos do doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez<sup>18</sup>, esses princípios são: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade, princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.

Já para Maurício Godinho Delgado<sup>19</sup> os princípios especiais justralhistas são: princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, princípio da primazia da realidade sobre a forma e princípio da continuidade da relação de emprego.

Para Rodriguez<sup>20</sup>, o princípio protetivo se desdobra em três dimensões distintas, que podem ser caracterizadas como regras de aplicação. São elas: princípio *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

O princípio da proteção tem como objetivo reconhecer a hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador devido à desigualdade socioeconômica e hierárquica no ambiente laboral. Entretanto, para Godinho<sup>21</sup>, devido a essa noção de tutela obreira e de retificação jurídica pela desigualdade, esse princípio não se desdobra apenas em três dimensões, mas sim em praticamente todos os princípios trabalhistas, tendo em vista que cada um, no âmbito de sua abrangência, apresentaria uma proteção especial ao obreiro, buscando a correção jurídica da desigualdade na relação empregatícia.

Confirmando a importância desse princípio, o citado doutrinador nos

---

18 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1993. p.42-42. *apud* Maurício Godinho Delgado.

19 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr. 2007. p.197.

20 RODRIGUEZ, Américo Plá. Ob. cit. p.28 *apud* Maurício Godinho Delgado.

21 DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit. p. 198.

ensina<sup>22</sup>:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. **Na verdade, pode-se afirmar que sem a idéia protetiva-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justifica.** (grifo nosso)

De acordo com princípio em tela, as normas de proteção à mulher visam amenizar a desigualdade por ela vivida no ambiente de trabalho através de proteções antidiscriminatórias trabalhista, como a proteção a sua condição física diferenciada enquanto gestante, ou mesmo diante de uma desigualdade de remuneração em relação aos homens.

Em suma, os princípios trabalhistas têm como base o princípio da proteção, sendo o critério que orienta todo Direito do Trabalho, servindo como base para elaboração, interpretação e aplicação das leis trabalhistas, com objetivo de reparar juridicamente a posição hipossuficiência do empregado na relação de emprego.

---

22 DELGADO, Maurício Godinho. Ob. cit. p. 198.

### 3. DIREITO COMPARADO

#### 3.1. Ordenamento Jurídico Alemão

Há 66 anos atrás nasceu a Lei Fundamental da Alemanha, chamada em alemão de “Grundgesetz”. Ela surgiu após quatro anos da 2ª Guerra Mundial, como uma lei constitucional provisória das regiões ocupadas por seus aliados ocidentais. Entretanto, somente após a destruição do muro de Berlim e da República Democrática Alemã, que a Alemanha unificou e assim, a Lei Fundamental se tornou oficialmente a Constituição da República Alemã.

É importante mencionar que a Constituição Alemã tem sido uma grande influência internacional na elaboração das outras constituições europeias, como por exemplo, a Constituição Portuguesa de 1976.

Nesse sentido, Vital Moreira<sup>23</sup>:

“A Grundgesetz tornou-se um dos mais apreciados artigos alemães de exportação. E isso não se deve somente à influência da doutrina jurídica alemã em muitos países europeus, desde a Península Ibérica à Rússia, mas sim às virtudes intrínsecas da Lei Fundamental. Na história constitucional europeia nenhuma constituição terá exercido tão profunda e duradoura influência. E a nível mundial seguramente só a Constituição americana supera a sua expressão referencial e a sua influência externa. Com uma diferença. É que a Constituição americana tem tido numerosas tentativas de imitação, sobretudo na América Latina, mas poucas são as que vingaram duradouramente. Ao invés, a Constituição alemã, juntamente com a Constituição francesa de 1958, noutro registo ainda assim menos influente, tem sido o principal modelo daquilo a que podemos chamar uma matriz constitucional europeia, baseada nos princípios da liberdade política, da democracia parlamentar, do Estado de direito e do Estado social.”

A Constituição Alemã<sup>24</sup> prevê a igualdade de todos perante a lei,

---

23 Artigo escrito para Revista Jurídica Virtual do Planalto por Vital Moreira – Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Brasília, vol. 1, n. 2, junho 1999.

24 Lei Fundamental da República Federal da Alemanha já disponibilizada em português em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>

garantindo direitos iguais entre homens e mulheres e defini como função do Estado a promoção da efetiva da igualdade entre os gêneros e o empenho em eliminar as desvantagens existentes. E ainda entende que ninguém poderá ser prejudicado ou favorecido por causa do seu sexo, da sua descendência, da sua raça, do seu idioma, da sua pátria e origem, da sua crença ou das suas convicções religiosas ou políticas. Ninguém poderá ser prejudicado por causa da sua deficiência <sup>25</sup>.

Nesse sentido, a lei constitucional alemã prevê a igualdade de direitos cívicos a todos os alemães, garantindo igual acesso a qualquer cargo público, de acordo com sua aptidão, capacidade e desempenho profissional<sup>26</sup>.

Como forma de proteção a mulher, a Lei Fundamental ao prever serviço militar e serviço civil obrigatórios, garante que em nenhum caso as mulheres poderão ser obrigadas a prestar serviço em armas<sup>27</sup>.

Quanto a proteção ao trabalho, é garantido a todos os alemães a liberdade de escolha da profissão, nos termos do artigo 12:

Artigo 12 – Liberdade de escolha da profissão:

(1) Todos os alemães têm o direito de eleger livremente a sua profissão, o lugar de trabalho e o de aprendizagem. O exercício da profissão pode ser regulamentado por lei ou em virtude de lei.

(2) Ninguém poderá ser obrigado a determinado trabalho, salvo no âmbito de uma tradicional e geral prestação de serviços públicos obrigatórios, igual para todos.

25 Artigo 3 – Igualdade perante a lei:

(1) Todas as pessoas são iguais perante a lei.

(2) **Homens e mulheres têm direitos iguais.** O Estado promoverá a realização efetiva da igualdade de direitos das mulheres e dos homens e empenhar-se-á pela eliminação de desvantagens existentes.

(3) Ninguém poderá ser prejudicado ou favorecido por causa do seu sexo, da sua descendência, da sua raça, do seu idioma, da sua pátria e origem, da sua crença ou das suas convicções religiosas ou políticas. Ninguém poderá ser prejudicado por causa da sua deficiência. (grifo nosso)

26 Artigo 33 – Igualdade de direitos cívicos dos alemães – Serviço público:

(1) Todos os alemães têm, em qualquer Estado, os mesmos direitos e deveres cívicos.

(2) Todos os alemães têm igual acesso a qualquer cargo público, de acordo com sua aptidão, capacidade e desempenho profissional.

(3) O gozo dos direitos civis e cívicos, a admissão a cargos públicos, bem como os direitos adquiridos no serviço público são independentes da confissão religiosa. Ninguém poderá sofrer discriminação por professar ou deixar de professar determinada religião ou ideologia.

27 Artigo 12 a – Serviço militar e serviço civil obrigatórios: Se, na vigência do estado de defesa, as necessidades de prestações de serviço nas instituições civis de saúde e nos serviços médicos, assim como nos hospitais militares estacionários, não puderem ser supridas na base do voluntariado, as mulheres de dezoito até cinquenta e cinco anos completos poderão ser convocadas à prestação desses serviços, por lei ou em virtude de lei. **Em nenhum caso, as mulheres poderão ser obrigadas a prestar serviço em armas.** (grifo nosso)

(3) Trabalhos forçados só são admissíveis no caso de penas privativas de liberdade impostas por sentença judicial. (grifo nosso)

Destaca-se que na Alemanha não existe um código específico de direito do trabalho, mas sim leis trabalhistas que versam sobre os direitos dos trabalhadores, como por exemplo, a lei do salário-mínimo (“Mindestlohngesetz”), a lei da jornada de trabalho (“Arbeitszeitgesetz”), a lei sobre as férias (“Bundesurlaubsgesetz”), a lei sobre regime de tempo parcial e prazo determinado (“Teilzeit- und Befristungsgesetz”), entre outras.

A lei de proteção do término do contrato de trabalho<sup>28</sup> prevê que o encerramento do vínculo laboral contra um empregado cuja relação de trabalho tenha existido no mesmo estabelecimento ou empresa sem interrupção por mais de seis meses é ineficaz se for socialmente injustificado. Defini como demissão socialmente injustificada quando não ocorre por razões não relacionadas com a conduta do empregado, ou devido a necessidades operacionais urgentes que impedem a continuação do emprego do empregado nesta operação, ou seja, ocorre sem justa causa.

Destaca-se a lei de proteção a maternidade, prevendo normas visando garantia da gestação sadia da mãe-trabalhadora e o convívio pós-parto entre a mãe e do bebe. O parágrafo 3º e 4º traz proibições de trabalho para gestantes, como quando ameaçada a saúde da mãe ou da criança; quando estiverem nas últimas 6 semanas antes do parto não poderão trabalhar, somente no caso de declarar estar disposta e a declaração pode ser revogada em qualquer momento; e garante que as mulheres grávidas estão proibidas de exercer função que exija esforço físico pesado ou possam estar expostas aos efeitos nocivos de substâncias perigosas ou radioativas, poeira, gases ou vapores, calor, frio ou humidade, vibrações e ruído<sup>29</sup>.

---

28 § 1- Sozial ungerechtfertigte Kündigungen:

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
- (2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist

29 § 3 – Beschäftigungsverbote für werdende Mütter:

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

A referida lei traz como dever da mulher grávida informar o empregador sobre a gravidez e a provável data de parto, e o empregador poderá pedir atestado médico, conforme parágrafo 5º<sup>30</sup>.

O parágrafo 6º traz as proibições pós-parto, garantindo que até o final de 08 semanas do nascimento a mãe não poderá trabalhar e caso haja o nascimento prematuro o prazo se prorroga para 12 semanas<sup>31</sup>.

Por fim, é importante mencionar a garantia de amamentação trazida pela lei, permitindo que ela seja liberada uma hora por dia para amamentar ou duas vezes de meia hora cada, nas jornadas de trabalho até 8 horas e se a jornada ultrapassar esse período, será de 45 minutos cada. E ainda, caso o local de trabalho não proporcione local para amamentação e berçário, a mãe poderá gozar de 90 minutos para garantir a lactação de seu bebe.

### 3.2. Ordenamento Jurídico Português

Em 2 de abril de 1976 foi aprovada e promulgada pela Assembleia Constituinte a Constituição da República Portuguesa. Trouxe como garantia fundamental o direito a igualdade, prevendo que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são

---

§4 – Weitere Beschäftigungsverbote:

(1) werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

30 § 5 – Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis:

(1) werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben

31 § 6- Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

iguais perante a lei, garantindo que ninguém seja privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica ou condição social, nos termos do artigo 13º.

Buscando garantir a isonomia entre os gêneros, a constituição atribuiu como obrigação do Estado garantir o direito ao trabalho e a igualdade de oportunidades na escolha da profissão e buscar condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais<sup>32</sup>. E ainda, prevê ser obrigação do Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, destacando-se a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades em condições insalubres ou perigosas<sup>33</sup>.

Como forma de proteção constitucional ao trabalho feminino e à maternidade, aduz que é direito de todas as “mulheres trabalhadoras um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e quaisquer regalias”, conforme artigo 68º, 2.

O ordenamento jurídico de Portugal contém o Código de Trabalho, este traz normas visando garantir não discriminação entre a mão-de-obra feminina e masculina, mas prevê também normas de proteção ao trabalho da mulher, tendo em vista sua condição física diferenciada.

---

32 ARTIGO 52º – Obrigações do Estado quanto ao direito ao trabalho:

Incumbe ao Estado, através da aplicação de planos de política económica e social, garantir o direito ao trabalho, assegurando:

- a) A execução de políticas de pleno emprego e o direito a assistência material dos que involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- b) A segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos;
- c) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
- d) A formação cultural, técnica e profissional dos trabalhadores, conjugando o trabalho manual e o trabalho intelectual. (grifo nosso)

33 ARTIGO 54º - Obrigações do Estado quanto aos direitos dos trabalhadores:

Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: (...)

- c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas; (grifo nosso)**

Nesse sentido, é proibido a discriminação no trabalho e caracteriza o assédio sexual, garantindo ser uma infração muito grave e prevendo indenização, nos termos dos artigos abaixo:

**Artigo 24.º Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:**

1 – O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, **não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.**

**Artigo 28.º Indenização por ato discriminatório:**

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Proibição de assédio

**Artigo 29º Assédio:**

- 1 – Entende-se por **assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.**
- 2 – **Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.**
- 3 – À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior.
- 4 – **Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo. (Grifo nosso)**

O Código Trabalhista português, buscando a igualdade, dispõe como ser direito os trabalhadores iguais condições de trabalho, principalmente quanto a remuneração, sendo proibido os elementos que a determinam conter qualquer discriminação fundada no sexo. Nesse sentido, ainda prevê a igualdade de remuneração para igual trabalho. Entretanto, excepciona que não caracteriza discriminação diferenças salariais baseadas em critérios objetivos, comuns a ambos os sexos, como mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> Artigo 31º – Igualdade de condições de trabalho:

Ressalta-se que a lei trabalhista portuguesa visa a protecção da mãe-trabalhadora, prevendo normas de protecção a trabalhadora grávida e ao período pós-parto. Sobre esse tema o artigo 62º do referido código, trazendo regras de protecção a trabalhadora grávida, nos seguintes termos:

Artigo 62º – Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante:

1 – A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante **tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde**, nos termos dos números seguintes.

2 – Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 – Nos casos referidos no número anterior, **o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos**, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 – Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 – **É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.** (grifo nosso)

---

1 – Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

2 – A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

3 – As diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, as licenças, faltas ou dispensas relativas à protecção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição dos trabalhadores.

5 – Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo

Por fim, ressalta-se o artigo 381º que aduz ser ilícito o encerramento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador em caso de “trabalhadora grávida ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

## 4. PROTEÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DA MULHER

### 4.1. Constituição Federal

No Brasil, a Constituição de 1934 foi a primeira a prever normas que tratavam do trabalho da mulher, proibindo a discriminação salarial, o trabalho em áreas insalubres, garantindo o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do seu emprego e salário, além de serviços de amparo à maternidade.

A Constituição de 1937 também proibia o trabalho da mulher em indústrias insalubres e previa assistência médica à gestante, além do repouso antes e após o parto. A Constituição de 1946 manteve os direitos e restrições previstos nas constituições anteriores e inovou ao garantir a previdência em favor da maternidade. Da mesma forma, a Constituição de 1967 e a Constituição de 1969, mantiveram os direitos já previstos, além de garantir a aposentadoria a mulher aos 30 anos de trabalho com salário integral<sup>35</sup>.

A Constituição de 1988 foi de grande importância para as mulheres, pois deixou para trás a visão patriarcal, buscando a efetiva igualdade entre os sexos, aduzindo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações<sup>36</sup>, porém garantindo a proteção do mercado de trabalho da mulher<sup>37</sup>.

Nesse sentido, assegurou a licença-maternidade à gestante, sem prejuízo de seu emprego e salário, pelo prazo de 120 dias (anteriormente era de apenas 84 dias); não proibiu o trabalho em atividades insalubres, ou seja, se tornou lícito; proibiu de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; dentre outros direitos.

Destaca-se a previsão do art.10 da ADCT, inovando ao garantir a

---

35 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 edição – São Paulo: Atlas, 2011. Pag.609.

36 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; (...)

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

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

estabilidade à trabalhadora, desde confirmada a gravidez até 5 meses após o parto, demonstrando a característica protetora da Constituição Cidadã.

E ainda, levando em consideração que ainda as mulheres são as únicas responsáveis pelos afazeres do lar e da educação de seus filhos, além do seu trabalho, assegurou as mulheres a aposentadoria no regime geral de previdência social aos trinta anos de contribuição<sup>38</sup>.

#### **4.2. Legislação infraconstitucional.**

Complementando as normas constitucionais, a CLT prevê no Capítulo III - Da proteção ao trabalho da mulher, por meio do artigo 372, que "Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este capítulo".

O princípio constitucional da igualdade se aplica na área trabalhista e acaba por revogar alguns artigos que acabavam reforçando a desigualdade, como o artigo 446 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT<sup>39</sup>, que tratava da autorização do marido para a mulher casada poder celebrar um contrato de trabalho.

Corroborando com o sistema constitucional de proteção ao trabalho da mulher, a CLT prevê vedações ao empregador, como forma de coibir práticas discriminatórias, nos termos do artigo 373-A:

---

38 Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher; (...)

39 Art. 446. Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - **recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo**, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - **considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional**;

IV - **exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego**;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (grifo nosso)

A legislação trabalhista garante que a adoção de medidas para a proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificado em hipótese nenhuma a redução de salário, nos termos do artigo 377.

A CLT dispõe que a jornada de trabalho da mulher deverá ter duração de 8 horas diárias, exceto os casos com previsão de jornada inferior<sup>40</sup> e garante intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas e de intervalo intrajornada de no mínimo 1 hora e máximo 2 horas<sup>41</sup>. Destaca-se o artigo 386, prevendo que se houver trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, buscando garantir um convívio mínimo da trabalhadora com sua família.

Além disso, prevê ainda o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem que haja prejuízo do emprego e do salário da trabalhadora. Destaca-se que mesmo em

40 Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

41 Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 dias previstos no artigo 392 da CLT<sup>42</sup>.

A Lei n. 11.770/2008 ampliou a licença-maternidade para 180 dias para funcionários públicos federais, mas em 2010 passou a prever um incentivo fiscal para empresas aderirem a prorrogação, é o Programa Empresa Cidadã.

Buscando aprimorar a mão-de-obra, é dever das empresas com mais de 100 funcionários manter programa de incentivo e aperfeiçoamento profissional, devendo estar disponível para ambos os sexos, conforme artigo 390-C. E ainda, o artigo 390-E, prevê que “a pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.”

Como forma de proteção ao local de trabalho da mulher, a CLT traz obrigações a todas as empresas, conforme artigo 389:

Art. 389 – Toda empresa é obrigada:

I – a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II – a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III – a **instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres**, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

---

42 Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, 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.

IV – a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (grifo nosso)

E ainda, a lei trabalhista exige que seja garantido com igualdade, as vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante<sup>43</sup>.

Por fim, é importante mencionar a Lei 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, que dispõe sobre formas de coibição a violência contra a mulher no ambiente familiar. Dentre as medidas de proteção previstas, uma se destaca por ter reflexos na área trabalhista, sendo que no artigo 9º, parágrafo 2º, II, aduz que cabe ao juiz assegurar em caso de violência doméstica e familiar, a “manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses”, buscando preservar a integridade física e psicológica da trabalhadora.

#### **4.2.1. Debate sobre a recepção constitucional do intervalo do artigo 384 da CLT.**

A CLT prevê que em caso de prorrogação da jornada normal de trabalho, será obrigatório para as mulheres um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho, nos termos do artigo 384. O referido intervalo é uma norma de proteção diferenciada e direcionada à mulher, tendo em vista a sua maior fragilidade física, proporcionando à mulher um descanso para que refizesse as forças antes de iniciar a prestação de horas extras.

Embora vise a proteção da mulher, existe um debate quanto a constitucionalidade da norma, tendo em vista que trata de forma desigual os homens e mulheres e se seria realmente necessário esse intervalo, tendo em vista que a mulher moderna

---

<sup>43</sup> Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

assume responsabilidades dentro e fora de casa e com o intervalo, ficaria mais ainda no trabalho. Questiona-se também quanto a fragilidade física da mulher, se seria realmente necessário esse intervalo.

Sobre esse debate, em 27 de setembro de 2014, o STF se pronunciou declarando a constitucionalidade do artigo 384 da CLT, ao negar provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 658312, com repercussão geral reconhecida. O referido RE foi interposto pela A. Angeloni & Cia. Ltda. contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que manteve condenação ao pagamento, a uma empregada, desses 15 minutos, com adicional de 50%. Destaca-se que a jurisprudência do TST está pacificada no sentido da validade do intervalo.

Segundo o relator Dias Toffoli, a Carta Magna estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero, em contra partida permitiu a possibilidade de tratamento diferenciado desde que existentes elementos legítimos para tal e que as garantias sejam proporcionais às diferenças ou definidas por algumas conjunturas sociais.

Por isso, é constitucional o intervalo só para as mulheres, considerando “a histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho”; a existência de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher”; e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada – o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no trabalho – “que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”, afirmou o relator.

O voto do relator citou como exemplos de diferenciações legítimas, o prazo menor para aposentadoria, a cota de 30% para mulheres nas eleições e a Lei Maria da Penha. Os ministros Gilmar Mendes, Celso de Mello, Rosa Weber e Cármen Lúcia, seguiram o voto do relator.

Os ministros Luiz Fux e Marco Aurélio discordaram do posicionamento do ministro Toffoli, argumentando que artigo violaria o princípio da igualdade, e caso fosse legítimo, só poderia ser admitido nas atividades que demandem esforço físico. O ministro Marco Aurélio ainda afirmou que o artigo 384 “é gerador de algo que a Carta afasta, que é a discriminação no mercado de trabalho”.

É importante mencionar que devido a uma questão processual, o

Plenário do STF deverá julgar novamente o RE, sendo que o Pleno aceitou em 07 de agosto de 2015 os embargos de declaração apresentados pela rede de supermercados Angeloni. Os embargos alegam que o advogado intimado não era mais representante da empresa na época do julgamento e este foi acatado pelo ministro relator Dias Toffoli, defendendo a anulação do julgamento realizado em 2014 e foi seguido pelos outros ministros.

Recentemente, o desembargador 1º Vice Presidente do TRT/MG, José Murilo de Moraes, determinou o processamento do “Incidente de Uniformização de Jurisprudência Trabalhista” e em sessão ordinária do Pleno do TRT/MG, realizada em 09 de julho de 2015, foi debatido sobre a questão: “A não observância do intervalo previsto no art. 384 da CLT constitui mera infração administrativa ou gera direito ao pagamento de 15 minutos extras diários.”

A intenção do Pleno era verificação da opção interpretativa predominante, já considerada madura, e também discutir todos os aspectos controvertidos que a rodeiam, como a questão da extensão do intervalo do art. 384 da CLT também para os homens.

A desembargadora Mônica Sette Lopes, entende que a distinção estabelecida na regra trabalhista é justificada e não há como estendê-la ao homem. Destacou em seu voto que “Não há uma circunstância que, no tempo, o tenha igualado à mulher naquilo que são os pressupostos tomados originariamente pelo dispositivo para a exigência da paralisação das atividades”.

É importante frisar que mesmo com esse posicionamento, a desembargadora entende que é de grande importância a discussão desse tema na esfera legislativa, afirmando que “A higidez física da mulher não se distingue da masculina e o dispositivo cria um custo para o trabalho feminino que não contribui no processo de igualação no trabalho”.

Sobre a penalidade no caso de supressão do intervalo, seu voto foi no sentido de que artigo 384 da CLT não importa mera penalidade administrativa, mas enseja o pagamento de horas extras correspondentes àquele período, como medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador, deve ser aplicado, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT em relação ao descumprimento do intervalo intrajornada.

Por maioria de votos, foi determinado a edição da Súmula de Jurisprudência Uniforme, retratando o posicionamento majoritário no TRT/MG, nos seguintes termos Súmula n.39:

TRABALHO DA MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CR/88 COMO DIREITO FUNDAMENTAL À HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA. DESCUMPRIMENTO. HORA EXTRA. O art. 384 da CLT, cuja destinatária é exclusivamente a mulher, foi recepcionado pela CR/88 como autêntico direito fundamental à higiene, saúde e segurança, consoante decisão do Supremo Tribunal Federal, pelo que, está descartada a hipótese de cometimento de mera penalidade administrativa, seu descumprimento total ou parcial pelo empregador gera o direito ao pagamento de 15 minutos extras diários.

Em consonância com o posicionamento a favor da recepção do artigo 384, o Enunciado nº 22 da 1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho TST, nos seguintes termos:

**22. ART. 384 DA CLT. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. RECEPÇÃO PELA CF DE 1988.** Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (artigo 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos.

Com tudo, conclui-se que a atualmente é majoritário o posicionamento pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT, entendendo que não conflita com o Princípio da Igualdade e é uma norma que trata de forma desigual a mulher com a objetivo de proteção à sua saúde levando em conta seu condicionamento físico inferior ao dos homens e sua dupla jornada.

## 5. RESTRIÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

O ordenamento jurídico brasileiro possui normas de proteção ao trabalho feminino, visando garantir a não discriminação entre os gêneros, garantindo igual oportunidades e igual remuneração por igual trabalho.

Entretanto, não se pode deixar de lado as diferenças físicas entre os homens e as mulheres, sendo forma de proteção tratá-las de forma diferenciada em alguns serviços, como por exemplo, nas funções que demande emprego de força muscular.

Nesse sentido, o artigo 390 da CLT que define ser vedado ao empregador contratar mão-de-obra feminina em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho extraordinário. E ainda, ressalta no parágrafo único, não está proibido a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

A Lei 7.855/1989 trouxe mudanças nas normas de restrição do trabalho da mulher, revogando os artigos 379 e 380 da CLT, que proibiam o trabalho noturno da mulher. Desta forma, atualmente, é permitido o trabalho noturno feminino, conforme artigo 381, nos seguintes termos:

Art. 381 – O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.  
§ 1º – Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.  
§ 2º – Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

A referida lei revogou ainda o artigo 387 da CLT, sendo agora permitido o trabalho subterrâneo, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular. E ainda, com a revogação é permitido o exercício de atividades perigosas ou insalubres, que também não é proibido pela constituição<sup>44</sup>.

Por fim, a Convenção nº 136 da OIT restringe que mulheres em estado

---

44 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011. pg.613.

de gravidez, atestado por médico, e as mães em período de amamentação não deverão ser empregadas em trabalhos que acarretem exposição ao benzeno ou produtos contendo benzeno, conforme artigo 11.

## 6. PROTEÇÃO A MATERNIDADE

A Constituição Federal brasileira prevendo a proteção da trabalhadora gestante, garantindo o direito a licença-maternidade de 120 dias no artigo 7, inciso XVIII<sup>45</sup>. Esse direito foi complementado pelo artigo 71-A da Lei 8.213/93 que prevê recebimento do salário-maternidade para quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção durante 120 dias, garantido pela Previdência Social<sup>46</sup>. Entretanto, a CLT aduz que a licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião, nos termos do parágrafo 4º do artigo 392.

A CLT exige ainda que para receber a licença-maternidade a empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e ocorrência deste. E ainda garante que os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico, de acordo com parágrafo 1º e 2º do referido artigo.

Destaca-se que o direito ao salário-maternidade poderá ser fornecido a segurada e ao segurado, ou seja, os homens trabalhadores também poderão receber esse benefício, desde que sua parceira ou parceiro já não receba. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, conforme descrito no artigo 71-B.

Nesse sentido, o parágrafo 5º do artigo 392 da CLT: “A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada”.

---

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

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

46 Art. 93-A. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança com idade:

I – até um ano completo, por cento e vinte dias;

II – a partir de um ano até quatro anos completos, por sessenta dias; ou

III – a partir de quatro anos até completar oito anos, por trinta dias.

Com o advento da Lei 11.770/2008 o prazo de 120 dias foi ampliado para 180 dias, porém apenas para as funcionárias públicas. Essa ampliação passou a valer para o setor privado a partir de janeiro de 2010, quando estabeleceu a possibilidade de incentivos fiscais para as empresas que adotassem o Programa Empresa Cidadã. O direito atinge as gestantes e as trabalhadoras que adotarem ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, sendo garantido o recebimento do salário integral<sup>47</sup>.

A referida lei trouxe ainda requisitos a serem preenchidos para a concessão da prorrogação, nos seguintes termos:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

§ 1º **A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade** de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta Lei, **a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.**

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada perderá o direito à prorrogação.

Ainda, o artigo 2º autoriza a Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional a instituir o programa de prorrogação a suas servidoras.

Em caso de parto antecipado, a CLT garante o direito aos 120 dias da licença-maternidade e ainda garante que em caso de aborto não criminoso, a trabalhadora poderá gozar de 2 semanas de repouso remunerado, ficando resguardado o de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, desde que seja comprovado o aborto por atestado médico<sup>48</sup>.

---

47 Art.1º: § 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Art.3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

48 Art. 395 – Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Destaca-se ainda o direito de mudar de função e dispensa do trabalho para exames e consultas, nos termos do 392 da CLT:

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, 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.

Visando a proteção da criança, o artigo 396 prevê que após o parto, a empregada terá direito a amamentar o próprio filho, gozando de 2 descansos especiais durante a jornada de meia hora cada, até que seu filho complete 6 meses de idade. E ainda, que caso seja necessário para assegurar a saúde do bebê, o período concedido poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Há discussão quanto ao descanso especial, tendo em vista que o legislador não informou que seria ou não computado como tempo de serviço. Segundo Sérgio Pinto Martins, “se a lei não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo. Assim, deve-se entender que esses intervalos serão deduzidos já jornada de trabalho e não serão remunerados.”<sup>49</sup>

Nesse sentido, para garantir a amamentação e para facilitar a dupla jornada de suas empregadas, o artigo 389, § 1º e 2º e artigo 400 da CLT obriga as empresas a:

**§ 1º – Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.**

§ 2º – A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais

**Art. 400 – 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. (grifo nosso)**

---

49 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011. pg.565.

É importante ressaltar que a Portaria nº 3.296, de 03 de Setembro de 1986, autorizou as empresas e empregadoras a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 da CLT. O sistema tem como objetivo assegurar o direito contido na CLT, a toda empregada-mãe, independentemente da idade e do número de mulheres empregadas no estabelecimento.

Conforme o artigo 2 da referida portaria, “a implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva. A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no caput do art. 566, da CLT.”

Já no artigo 1º traz os requisitos para que a empresa adote o sistema, nos seguintes termos:

Art. 1º - Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389, da CLT, desde que obedeçam as seguintes exigências:

I - o reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;

II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados.

IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

É garantia constitucional de trabalhadora-mãe a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 após o parto<sup>50</sup>, salvo se esta cometer uma falta grave que leva a demissão por justa causa.

---

50 ADCT - Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

**b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.** (grifo nosso)

Por fim, o TST fixou jurisprudência sobre esse tema com a súmula 244 garantindo que caso haja “desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”. E ainda afirmou ter direito a estabilidade descrito no artigo 10 da ADCT, todas as trabalhadoras que atuam mediante contrato por tempo determinado<sup>51</sup>.

---

51 Súmula nº 244 do TST: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

## 7. IGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO

A busca pela igualdade no trabalho entre homens e mulheres se iniciou desde a entrada efetiva desta no mercado laboral devido a era Industrial e se estende até os dias atuais.

Apesar de grandes conquistas, as mulheres ainda enfrentem muitos desafios. Atualmente, os principais problemas enfrentados, são a remuneração inferior aos homens, a dupla jornada e preferência masculina para cargos de liderança.

Conforme citado, o Fórum Econômico Mundial acredita que só chegaremos à igualdade de gêneros em 2095, talvez, pois ainda que haja melhoras nos últimos anos, elas são lentas e irregulares.

O Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2014 (*Global Gender Gap Index*), realizado pelo Fórum Econômico Mundial, classifica 142 países sobre a diferença entre homens e mulheres em matéria de saúde, educação, economia e indicadores políticos. Ele tem como objetivo compreender se os países estão distribuindo os seus recursos e as oportunidades de forma equitativa entre homens e mulheres, independentemente dos seus níveis gerais de renda.

O relatório mede o tamanho da lacuna desigualdade de gênero em quatro áreas: participação econômica e oportunidade (salários, participação e liderança); educação (acesso ao nível básico e mais elevado de educação); poder político (representação nas estruturas de tomada de decisão) e expectativa de vida e sexo (saúde e sobrevivência). O Índice pode ser interpretado como o percentual da diferença que foi encontrado entre homens e mulheres, e permitir aos países comparar seu desempenho atual em relação ao seu desempenho passado.

A nona edição do relatório conclui que a diferença de gênero é mais estreita em termos de saúde e sobrevivência; em segundo lugar a diferença de escolaridade é a próxima mais estreita, situando-se em 94% globalmente; em terceiro o hiato de gênero é na participação econômica e oportunidade; e a diferença para o empoderamento político por último, permanecendo ainda mais amplo, situando-se em apenas 21%, embora esta área tenha

visto a maioria de melhoria desde 2006.

Segundo o *Relatório Global de Desigualdade de Gênero 2014* o Brasil caiu 9 lugares e passou para o 71º, apesar de ter fechado com sucesso tanto o seu nível de escolaridade e quanto as disparidades na saúde e sobrevivência. O Fórum Econômico Mundial garante que a prioridade agora deve ser a de garantir retornos sobre o seu investimento através de uma maior participação feminina na força de trabalho. Além disso, no ranking de igualdade de salários por gênero, o Brasil está na posição 124, entre 142 países e entre os 22 países das Américas, aparece em 21º lugar, à frente apenas do Chile e atrás de países como Honduras, Panamá e Bolívia.

O relatório ainda destaca que a oportunidade econômica para as mulheres é especialmente relevante para países em desenvolvimento, como o Brasil, pois a facilidade da mulher conseguir emprego é grande, mas há desigualdade salarial, horários rígidos e também não conseguem ser promovidas a melhores posições com melhores salários.

Uma das razões da dificuldade das mulheres em conseguirem melhores cargos, como de liderança e de grandes responsabilidades, tem sua raiz na visão do homem em relação à mulher. Apesar da nova geração já ter evoluído nesse sentido, muitos homens ainda tem dificuldade de aceitar ordens e direcionamentos de uma chefe mulher, o que acaba sendo uma preocupação de quem contrata-a e podendo um critério de eliminação, caso surja uma vaga e estejam entre um homem e uma mulher. A mudança dessa visão masculina, deve se iniciar no núcleo familiar para refletir no ambiente de trabalho, o que vem acontecendo lentamente, principalmente a partir dos anos 90.

Segundo o artigo *How young women are changing the workplace*<sup>52</sup> (Como as jovens mulheres estão mudando o ambiente de trabalho), sobre o estudo de megatendências globais feita pela empresa PwC, publicada pelo Fórum Econômico Mundial, as mulheres da geração Y são as novas líderes do futuro, bem mais capacitadas que a geração anterior e destaque o mais importante no estudo é lançar luz sobre como as organizações terão que adaptar-se para recrutar e reter este segmento chave da força de trabalho.

As empresas deverão pensar e trabalhar de forma diferente para serem competitivas e terão que criar um ambiente de cultura e de trabalho que atraia e retém essa

---

52 <https://agenda.weforum.org/2014/10/millennial-women-changing-workplace/>

nova geração de trabalhadoras, que irão um dia ocupar um maior número de cargos de chefia.

A nova geração de mulheres está mais confiante do que as gerações antes dela, mais preocupada com os estudos e especializações, mais experiente tecnologicamente e com um forte senso de igualitarismo. Segundo o estudo, 50% das mulheres – em comparação com 61% dos homens – dizem que se sentem capazes de subir ao topo de suas respectivas organizações.

A Organização Internacional do Trabalho OIT garante que essa desigualdade nas taxas de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres é um problema global e diminuiu apenas ligeiramente desde 1995. Atualmente, cerca de 50 por cento de todas as mulheres estão trabalhando, em comparação com 77 por cento dos homens. Em 1995, esses números foram 52 por cento e 80 por cento respectivamente. Estima-se que uma redução das disparidades nas taxas de participação entre homens e mulheres em 25% nos países do G20 em 2025, acrescentaria mais de 100 milhões de mulheres na força de trabalho<sup>53</sup>.

Por fim, a desigualdade no mercado de trabalho ainda está presente na sociedade e esta vem evoluindo, cabendo as mulheres, homens e ao Governo lutarem cada vez para que não haja discriminações e buscar assim, a igualdade de gêneros.

---

53 Dado disponível no Relatório do Desenvolvimento Humano 2014 da ONU, “Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência”. Relatório desenvolvido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

## 8. DESAFIOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A busca pela igualdade e melhores condições de trabalho pelas mulheres, evoluiu bem nas duas últimas décadas em comparação as passadas, mas esse progresso ainda é lento, incompleto e desigual.

A mulher é ainda a grande responsável pelas tarefas domésticas e pela educação de seus filhos, o que reflete diretamente na carreira dela. É preciso um cargo onde ela possa conciliar essa dupla jornada, procurar por empresas que tenham creches ou posições com horário de trabalho flexível. Entretanto, a dura realidade mostra que esse trabalho flexível é privilégio de poucas, o que acaba gerando um maior número de mulheres trabalhando meio período, aceitando baixa remuneração em troca condições melhores e principalmente, uma grande atuação na mulher no mercado informal.

A OIT junto ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento -Pnud divulgaram um estudo, realizado em parceria com a Secretaria Especial de Política para as Mulheres, que concluiu que apesar dos avanços obtidos nos últimos anos, a condição feminina no mercado de trabalho “está longe” da igualdade em relação aos homens. O relatório *O Desafio do Equilíbrio entre Trabalho, Família e Vida Pessoal*<sup>54</sup> mostra que o grande desafio é criar condições para que as mulheres possam concorrer de forma mais justa com os homens pelos postos de trabalho, pois elas ainda enfrentam como maior obstáculo a conciliação entre trabalho e família.

Essa dificuldade de conciliar tem sua raiz na estrutura familiar patriarcal e na mudança devagar da sociedade quanto a divisão sexual do trabalho doméstico. A conclusão do trabalho mostra que:

O modelo homem-provedor e mulher-cuidadora ainda vigente permite que a mulher continue arcando em forma unilateral, quando não exclusiva, com as atividades de cuidado e assistência aos membros da família e seu engajamento no mercado de trabalho permanece marcado por esse papel.

---

54 Apresenta o Resumo Executivo do Relatório Nacional e o documento aprovado no Seminário Nacional Tripartite - organizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - realizado em Brasília, entre os dias 16 e 18 de março de 2009.

Para a OIT, a mudança desse quadro poderá ocorrer por meio de ampliação de políticas públicas voltadas para as mulheres, como a construção de creches públicas e pré-escolas, tendo em vista a escola age em conjunto com a família na educação das crianças, diminuição do peso e da quantidade de atividades de cuidado realizadas pela mulher.

Tendo em vista essa dificuldade de conciliação, a Síntese de Indicadores Sociais 2012<sup>55</sup> do IBGE mostra que as mulheres tiveram as maiores taxas de trabalho informal, com participação de 45,2% no total de população feminina de 16 anos ou mais de idade, diante do percentual de 43,2% encontrado nos homens, nessa mesma classificação.

A mulher busca a informalidade devido à flexibilidade de horário, possibilidade de estar mais presente como mãe e dona de casa. Além disso, a mulher demonstra ter um grande instinto empreendedor, conseguindo garantir a sua contribuição mensal para o lar, devido à informalidade. A falta de necessidade de provar seu valor para ser reconhecida, poder ser a própria chefe e garantir uma remuneração justa e de acordo com seu trabalho, são fatores que incentivam esse tipo de mão-de-obra.

É importante destacar que não se está em busca de direitos de uma minoria, atualmente são aproximadamente 4 milhões de mulheres a mais do que homem no Brasil e segundo a projeção do IBGE (2015), essa maioria irá se manter pelo menos até 2030.

Ressalta-se que da População Economicamente Ativa (PEA) com 15 anos ou mais de idade, as mulheres correspondem a 45% (cerca de 3,5 milhões de pessoas), ou seja, há uma grande contribuição feminina na economia brasileira, segundo a pesquisa nacional por amostra de domicílios (PNAD/IBGE), realizada em 2013.

---

55 Conforme disponibilizado pelo IBGE: “os indicadores selecionados levam em conta os eixos de condições de vida, desigualdade e exclusão social, assim como as dimensões espaço e tempo no tratamento de cada um dos temas – *Aspectos demográficos, Famílias e domicílios, Educação, Trabalho, Padrão de vida e distribuição de renda e Saúde* – e estão ilustrados em tabelas e gráficos, para Brasil, Grandes Regiões e Unidades da Federação, e, em casos selecionados, também para Regiões Metropolitanas. São elaborados, principalmente, a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2012, realizada pelo IBGE, e combinados a diversas outras fontes de dados, incluindo pesquisas e registros administrativos. As fontes internas analisadas contemplam, além da PNAD 2012, estatísticas da Pesquisa de Orçamentos Familiares - POF 2008-2009, da Pesquisa de Informações Básicas Municipais - MUNIC 2011, da Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar - PeNSE 2012 e da Pesquisa Mensal de Emprego - PME 2002-2012. As fontes externas abarcam as bases de dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP, do Ministério da Educação, do Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos - SINASC e do Sistema de Informações sobre Mortalidade - SIM, ambos do Ministério da Saúde, bem como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, do Ministério do Trabalho e Emprego.”

Diante desses dados, pode-se concluir que a luta por igualdade não é para uma pequena parcela da sociedade brasileira, é uma luta por melhoras para maioria da população, para a maioria dos trabalhadores do futuro, é uma luta para garantir a igualdade no mercado de trabalho para as próximas gerações.

Uma pesquisa elaborada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil), confirma a grande participação das mulheres na economia brasileira, devido a alta atuação no ramo de empreendedorismo. A pesquisa procurou definir o perfil da empresária brasileira, qual sua rotina de trabalho, sua dupla jornada, quais são os desafios enfrentados e se abririam mão do próprio relacionamento amoroso em função da carreira.

Concluiu-se que a maioria divide as contas da casa, mas 47% das empreendedoras ainda são as únicas responsáveis pelas tarefas domésticas. Nota-se um novo perfil da mulher, que se dedica cada vez mais à carreira profissional. As mulheres estão mais seguras de si quando o assunto é mercado de trabalho. O resultado da pesquisa mostrou que:

**Mais de um terço (36%) das empresárias casadas admitiram à pesquisa que abririam mão do relacionamento conjugal caso o marido ou companheiro dissesse: “ou eu ou o trabalho”.** Outras 40% das entrevistadas afirmaram que precisariam pensar mais a respeito antes de tomar uma decisão - não descartando a possibilidade de romper com o relacionamento— e somente 25% das mulheres afirmaram que com certeza abririam mão do trabalho. (grifo nosso)<sup>56</sup>

Em relação ao estado civil, destaca-se que quase 44% das entrevistadas não possui cônjuge, o que reforça o perfil de autonomia na vida pessoal e profissional entre as empreendedoras solteiras. Ficou demonstrado também outro desafio enfrentado pelas trabalhadoras: a dupla jornada.

A dupla jornada é caracterizada pela soma das horas trabalhadas com a soma de horas gastada com cuidados do lar e da educação dos filhos. De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais 2014 do IBGE<sup>57</sup>, as mulheres ainda são as grandes responsáveis pelo

---

56 Mulheres empreendedoras abririam mão do próprio relacionamento em função da carreira, revela SPC Brasil. 25/02/2014. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/imprensa/noticia/350-mulheresempreendedorasabririammaodopropriorelacionamentoeemfuncaodacarreirarevelaspcbrasil>

57 [ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores\\_Sociais/Sintese\\_de\\_Indicadores\\_Sociais\\_2014/SIS\\_2014.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/SIS_2014.pdf)

trabalho domésticos, conforme tabela abaixo:

Proporção de crianças, adolescentes e jovens de 10 a 29 anos de idade que cuidava de afazeres domésticos, por grupos de idade e sexo - 16 a 24 anos – homens.	2,0%	2
Proporção de crianças, adolescentes e jovens de 10 a 29 anos de idade que cuidava de afazeres domésticos, por grupos de idade e sexo - 16 a 24 anos – mulheres.	9,5%	7

E ainda, o IBGE demonstra como a jornada semanal de trabalho da mulher é bem mais elevada que a do homem, conforme dados abaixo:

Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – homens.	0,5%	4
Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – mulheres.	3,1%	3
Média de horas gastas em afazeres domésticos das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – homens.	1,9%	1
Média de horas gastas em afazeres domésticos das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – mulheres.	5,2%	2
Jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – homens.	2,4%	5
Jornada total das pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, por sexo – mulheres.	8,3%	5

**Fonte:** IBGE.

Essa grande disparidade, ocorre devido a cultura patriarcal que ainda está enraizada na sociedade, onde o homem é o provedor e a mulher deve cuidar das casas e da educação dos filhos, caso deseje trabalhar, deverá conseguir equilibrar todas suas responsabilidades. A mudança da sociedade é a base fundamental para uma acabar com essa desigualdade, assim como o perfil independente da nova mulher.

Segundo o SPC Brasil<sup>58</sup>, entre as casadas ou que vivem em união

58 Mulheres empreendedoras abririam mão do próprio relacionamento em função da carreira, revela SPC Brasil. 25/02/2014. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/imprensa/noticia/350-mulheresempreendedorasabririammaodopropriorelacionamentoeemfuncaodacarreirarevelaspcbrasil>.

estável, 70% disseram ter participação total ou parcial no pagamento das contas da casa, sendo que dessas, 14% se responsabilizam sozinhas pelo pagamento das despesas e 56% dividem os custos com o marido. E além de sua participação nas contas da casa, não abandonaram as atividades domésticas, sendo que em 47% dos casos são as únicas responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidado com os filhos. Esse dado reforça a importância da jornada flexível e do porque 58% do negócio informal é de mulheres.

Além disso, ficou provado que 49% das empreendedoras dedica mais tempo à profissão do que um trabalhador assalariado formal (mais de 8 horas diárias) e somando-se o fato de que quatro em cada dez não tiram férias, fica demonstrado o grande desafio da mulher em conciliar seu trabalho com a família. Em contra partida, 72% das entrevistadas não abandonariam o próprio negócio em detrimento de um emprego fixo, demonstrando esse perfil mais confiante na mulher do século XXI.

Como reflexo, destaca-se uma política pública que vem contribuindo no empreendedorismo feminino, o microcrédito. A grande maioria dos empresários que buscam o microcrédito são mulheres. No Banco do Nordeste, 65% dos clientes do segmento são mulheres; no Banco do Brasil são 57% dos clientes são mulheres; e ainda no Santander, o percentual de participação feminina é 69%, segundo a EBC Agência Brasil<sup>59</sup>.

Essa facilidade de conseguir o microcrédito vem do seu maior comprometido em quitar sua dívida do que os homens, devido ao sucesso de seu negócio. As mulheres demonstram maior habilidade de identificar nichos de mercado, seja através do incentivo familiar em vender algo em que é boa em produzir, seja devido ao desemprego ou por já ter trabalho como o produto.

Há outros desafios a serem enfrentados e um dos mais importantes é o assédio no ambiente laboral, que fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE<sup>60</sup>, o assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao

---

59 Mulheres são as que mais procuram o microcrédito. Artigo atualizado em 22/12/2013. Disponibilizado em: <http://www.ebc.com.br/noticias/economia/2013/12/mulheres-sao-as-que-mais-procuram-o-microcredito>.

60 Definição descrita na Cartilha de Assédio Moral e Sexual do MTE.

exercício de suas funções, podendo ocorrer por meio de chantagens ou intimidações.

Segundo a OIT<sup>61</sup>, 52% das mulheres economicamente ativas já sofreram assédio sexual e a define como a abordagem inapropriada em busca de favores sexuais, não desejada pelo outro, podendo ocorrer pelo uso da posição hierárquica superior para obter favores sexuais sob ameaça de demissão ou por meio qualquer outro meio de coação. Nesse sentido, a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego garante que essa pressão tem componentes de extrema violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança da profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados ou mesmo perder direito.

Para garantir a diminuição ou quiçá a extinção do assédio no trabalho é preciso que as mulheres não se intimidem diante do agressor, procurem o sindicato de sua categoria, façam denúncias e busque a punição ao assediador. É através da coibição a essa atitude que pode-se chegar a um ambiente de trabalho saudável.

O assédio sexual não é um problema apenas do Brasil, 99% das denúncias mundiais são feitas por mulheres e cabe a cada país coibir esse crime.

Vê-se a grande importância de uma mudança social, como da visão do homem em relação a mulher, respeitando-a como trabalhadora e das mulheres de se impor como líderes, exigir o respeito e rechaçando qualquer tipo de atitude discriminatória.

A mulher atual se demonstra com mais capacidade de liderança do que a mulher das décadas passadas, é empreendedora da própria vida e isso reflete na sua atuação dentro das empresas. Muitos cargos de gerência e direção estão sendo ocupados por mulheres, mas os mais altos ainda são de predominância masculina. Isso se dá pelo maior número de homens concorrendo aos cargos mais altos, mas também pela falta de credibilidade da mulher como presidente de uma empresa.

Essa falta de credibilidade também reflete como uma barreira para promoção, onde o homem é visto com mais capacidade para lidar com pressão, usando a racionalidade e podendo influenciar mais seus subordinados. Desta forma, demonstra-se que ainda há um estereótipo da mulher como um sexo mais frágil, que é dominada pela emoção e em casos de pressão não saberia administrar essa situação.

---

61 Dado disponibilizado na Cartilha de Assédio Moral e Sexual do MTE.

A discriminação no mercado de trabalho é ainda pior para os afrodescendentes, sofrendo uma dupla discriminação e com isso, resultando em elevadas taxas de desemprego e grande diferença salarial.

De acordo com estudos e pesquisas realizadas pelo Departamento Intersindical de estatísticas e estudos socioeconômicos – DIEESE em conjunto com Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED<sup>62</sup>, de maneira geral, mais de um terço dos negros trabalhadores nas seis regiões pesquisadas encontram-se em situação vulnerável de trabalho, isto é, são assalariados sem carteira assinada, autônomos que trabalham para o público, trabalhadores familiares não-remunerados ou empregados doméstico.

Esse estudo demonstrou que os maiores percentuais de vulnerabilidade da mulher negra no universo dos trabalhadores ocupados se explicam, principalmente pelo grande número de empregos domésticos. A atividade doméstica é tipicamente feminina e é desvalorizada aos olhos de grande parte da sociedade, caracterizando-se pelos baixos salários e elevadas jornadas, além de altos índices de contratação à margem da legalidade e ausência de contribuição à previdência.

A dupla discriminação fica evidente quando comparado os rendimentos entre homens negros e mulheres negras, esta sempre ganhando menos, mas se torna mais evidente ainda, quando compara a remuneração de um homem não negro, recebendo em média 48% do salário que ele ganharia. Demonstrando esse fato, a tabela a seguir<sup>63</sup>:

#### Índice do rendimento hora médio mensal dos ocupados (em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Mulheres Negras	Homens Negros	Mulheres não-negras	Homens não-negros
Belo Horizonte	49,9	66,2	80,4	100,0
Distrito Federal	50,8	63,9	78,0	100,0
Porto Alegre	61,2	68,8	86,4	100,0
Recife	53,3	67,6	82,1	100,0
Salvador	39,2	49,6	82,3	100,0
São Paulo	42,2	52,9	79,5	100,0

62 A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. Estudos & Pesquisas - Ano II – Nº 14 – Novembro de 2005. DIEESE.

63 A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. Estudos & Pesquisas - Ano II – Nº 14 – Novembro de 2005. DIEESE.

**Fonte:** Convenio DIEESE/Seade, MTE/FAT e PED-Pesquisas de Emprego e Desemprego

**Nota:** Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra: brancos + amarelos. Mapeamento por região metropolitana. Inflatores utilizados: IPCA-BH/PEA, INPC-DF-IBGE, IPC-IEPE/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICV-DIEESE/SP.

Desta forma, segundo os dados apresentados, a discriminação é ainda muito presente no ambiente laboral e acarreta um retrocesso tendo em vista tantos direitos já conquistados pelas mulheres. Além disso, essa discriminação tem como consequência negativa a grande diferença salarial entre homens e mulheres.

Para se retratar de forma correta se realmente há diferença salarial entre os gêneros, é preciso de um estudo que examine cada setor de atividade, identificando onde ocorre essa diferença para que políticas públicas sejam melhores direcionadas e conseguindo melhores resultados. Existem algumas profissões predominantemente masculina, como por exemplo de engenharia e assim, acabam sendo os ambientes de trabalho com mais discriminação.

De acordo com Relatório de Desigualdade de Gêneros elaborado pelo Fórum Econômico Mundial<sup>64</sup>, no ranking geral entre 136 países, o Brasil está em 62º lugar, quando utilizados como critério o poder político, participação econômica, acesso à educação e saúde. Entretanto, destaca-se a baixíssima colocação do Brasil no subíndice relacionado a mulher no mercado de trabalho, onde o país aparece como um dos mais desiguais do mundo, assumindo o 117º lugar.

Essa desigualdade, que colocou o Brasil em tão baixa posição, tem sua origem principal no hiato na remuneração recebida por mulheres e homens, estas recebendo muito menos, e dependendo da atividade, essa diferença chega a ser de 35% menos.

Nesse sentido, é o último relatório sobre resultado da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS /2012<sup>65</sup> disponibilizado pelo DIEESE, que confirma a distinção de remuneração a depender do setor de atividade econômica. Verificou-se que essa diferença é

---

64 2095: The year of gender equality at work, maybe. <https://agenda.weforum.org/2014/10/2095-year-gender-equality-work-maybe/>

65 Instituída pelo Decreto no 76.900, de 23/12/75, a RAIS tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, e ainda, o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais, conforme MTE.

maior demonstrada nos setores da Indústria de transformação, Administração pública, Serviços, e menores para os setores Extrativa mineral e Construção civil, onde a remuneração média feminina é, inclusive, superior à dos homens.

O RAIS revelou que em 2012, uma mulher recebeu, em média, 34,9 % a menos que um homem no setor de Indústria de transformação, 27,2% para a Administração pública e 20,8% nos serviços. Na Construção civil, porém, as trabalhadoras do sexo feminino ganharam 7,0% a mais que os homens, percentual, entretanto, inferior ao verificado no ano anterior, quando foi de 10,3%.

De acordo com as informações do Ministério do Trabalho e Emprego no RAIS/2012, é apontado que nos últimos anos a participação total da mulher em empregos formais está em constante ascensão, apesar de ainda ganhar menos que os homens.

A OIT, através do estudo feito Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID<sup>66</sup>, retrata que mulheres com a mesma idade e nível de instrução dos homens, ganham 30% menos no Brasil, e que é uma realidade em toda América do sul.

Nesse sentido, afirma que:

**"Os homens ganham mais que as mulheres em qualquer idade, em qualquer nível de ensino , em qualquer tipo de emprego ( autônomos, empregadores e trabalhadores) e em ambas grandes e pequenas empresas.** Somente para mulheres em áreas rurais ganham, em média, o mesmo que os seus homólogos masculinos. Disparidades mais amplas são encontrados ao longo da dimensão étnica, mas os resultados são qualitativamente semelhantes, exceto pelo fato de que as defasagens salariais étnicas aparecem em ambas as áreas urbanas e rurais. (grifo nosso)<sup>67</sup>

Por fim, é importante destacar que esse hiato da remuneração média, que ocorre mesmo com a maior participação relativa da mão de obra feminina no mercado de

---

66 *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Escrito por: Juan Pablo Atal, Hugo Nopo e Natalia Winder. Inter-American Development Bank -Department of Research and Chief Economist

67 "Men earn more than women at any age, for each level of education, in any type of employment (self-employed, employers and employees) and in both large and small firms. Only females in rural areas are found to earn on average the same as their male counterparts. Wider disparities are found along the ethnic dimension, but the results are qualitatively similar except for the fact that ethnic wage gaps appear in both urban and rural areas."

trabalho formal dos postos de trabalho com mais escolaridade, tem também como fundamento a rotatividade dos cargos que é evidenciada pelo baixo tempo de permanência dos trabalhadores nos vínculos de trabalho, especialmente os temporários.

Diante do exposto, conclui-se que muitos direitos já foram conquistados pelas mulheres, mas ainda há enormes desafios a serem enfrentados na busca da igualdade e que a mudança social será fator principal para chegar-se a paridade de gêneros.

## 9. CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT foi fundada em 1919 e desde seu início deu atenção especial a proteção da mulher e ao princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor. Em 1944, na Conferência Internacional do Trabalho na Filadélfia, a OIT adotou uma Declaração, atualmente anexa à Constituição, que promulga como uns dos objetivos da organização internacional do trabalho:

A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que:

**a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades;**

**b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional; (...)**. (grifo nosso)

Essa grande atuação da OIT em busca da igualdade de gêneros no mercado de trabalho, é um dos seus principais objetivos, conforme demonstrado na segunda edição do livro “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero” (2007)<sup>68</sup>, elaborado pela organização, nos seguintes termos<sup>69</sup>:

Os direitos das mulheres trabalhadoras constituem parte integrante dos valores, princípios e objetivos que são o núcleo fundamental do mandato da OIT para promover a justiça social e o trabalho digno - salários justos e trabalho produtivo, realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

---

68 A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, em Genebra, sob o título *ABC of women workers' rights and gender equality*.

69 OIT: ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero (2007). p.4.

Conforme a sociedade foi se modificando, a abordagem da OIT foi se moldando, como resultado da evolução dos papéis das mulheres e dos homens na sociedade. Destaca-se que a organização não só reagiu a estas mudanças sociais, como assumiu também um papel de liderança no sentido de moldar um futuro com maior igualdade no mundo do trabalho.

Por meio desse papel de liderança tão importante, a OIT promove a igualdade entre homens e mulheres através das normas internacionais do trabalho; defende progressos mensuráveis para atingir a igualdade de gênero com os governos e organizações de empregadores e trabalhadores e nas suas próprias estruturas e processos; promove a igualdade através da cooperação técnica em todo o mundo; e promove por meio da gestão, disseminação e partilha de informação pertinente.

A OIT utiliza de Convenções e Resoluções para garantir seus objetivos e poder exercer esse papel de liderança. As Convenções constituem tratados internacionais abertos à ratificação por parte dos Estados-Membros da OIT, desta forma se um país ratifica, ele se compromete a acolher as disposições da Convenção ratificada na lei e na prática. Como consequência, também se submete a uma supervisão internacional regular, com vista à averiguação do seu cumprimento e se obriga a apresentar relatórios regulares à OIT, indicando as medidas tomadas para a sua implementação.

A OIT, no citado livro, define as Recomendações como<sup>70</sup>:

Diretrizes não vinculativas de orientação da política e a prática nacionais, que podem servir como fonte de inspiração ou de interpretação. As Recomendações podem complementar as disposições contidas em Convenções paralelas sobre a mesma matéria.

Os mais recentes instrumentos para assegurar a responsabilização pela igualdade de gênero, são a Resolução sobre Igualdade de Gênero, Igualdade Salarial e Proteção da Maternidade e uma decisão tomada pelo Conselho de Administração da OIT, que torna obrigatória integração da perspectiva de gênero em todas as atividades de cooperação técnica da OIT.

---

70 OIT: ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero (2007). p.6.

As convenções que tratam da igualdade de gênero se apresentam de duas formas, referindo-se especificamente à igualdade e à não discriminação ou referindo-se de forma sensível à dimensão do gênero, embora não mencionem explicitamente homens e mulheres.

As convenções que buscam especificamente a igualdade de gêneros são, por exemplo, a Convenção nº 183 que trata da proteção a maternidade, a Convenção nº100 defendendo a igualdade de remuneração entre homens e mulheres, a Convenção nº41 sobre o trabalho noturno (mulheres – revisada), Convenção nº45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), e a Convenção nº122 que versa sobre a política de emprego. As convenções que tratam do tema, mas de forma genérica, destaca-se a Convenção nº183 sobre a eliminação das piores forma de trabalho infantil, a Convenção nº189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as e a Convenção nº156 que trata trabalhadores com responsabilidades familiares.

De acordo com a OIT, a Convenção fundamental nº 111 abrange estes dois grupos, porque aborda a discriminação e, conseqüentemente, a igualdade de gênero, embora não trate exclusivamente da discriminação com base no sexo.

O Brasil ainda não ratificou todas as convenções da OIT que versam sobre a igualdade de gêneros, fonte essencial para a proteção da mulher no mercado de trabalho. Foram ratificadas as seguintes convenções<sup>71</sup>:

- Convenção nº 03 sobre a proteção à maternidade de 1919. (ratificada em 1934) – não está em vigor;
- Convenção nº89 sobre o trabalho noturno (mulheres) de 1948 (revisada) (ratificada em 1957);
- Convenção nº45 sobre Emprego de Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos das Minas de 1935 (ratificada em 1938);
- Convenção nº100 sobre a igualdade de remuneração de 1951 (ratificada em 1957);
- Convenção nº103 que trata da proteção à maternidade de 1952 (revisada) (ratificada em 1965);

---

71 De acordo com a OIT em: [http://www.oitbrasil.org.br/content/convention\\_no](http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no).

- Convenção nº111 sobre a discriminação no emprego e na ocupação de 1958 (ratificada em 1965);
- Convenção nº171 que versa sobre o trabalho noturno de 1990 (ratificada em 2002).

Como forma de atualizar as discussões, as normas e buscar políticas para efetivar seus objetivos sobre o tema da igualdade entre homens e mulheres, tendo em vista que a discriminação no trabalho continua sendo um problema global persistente, a OIT lançou em Genebra no dia 12 de maio de 2003, o seu primeiro Relatório Global sobre Discriminação no Trabalho: *A hora para igualdade no trabalho*. Esse relatório contém um panorama mundial sobre a discriminação no mundo do trabalho, quais são os desafios dessa situação e quais são as políticas nacionais e internacionais que podem ser implementadas sobre o tema.

O último Relatório Global sobre Discriminação no Trabalho (2011)<sup>72</sup> definiu como plano de ação no combate a discriminação quatro diretrizes: a promoção dos instrumentos pertinentes da OIT, buscando a ratificação das Convenções nº 110 e 111 de 100% dos membros; o desenvolvimento e partilha de conhecimento sobre a eliminação da discriminação no emprego e na profissão, tendo em vista que ainda há um obstáculo na falta de informação e dados estatísticos atualizados sobre os diferentes fundamentos de discriminação e as suas interligações; desenvolver a capacidade institucional dos mandantes da OIT para implementar eficazmente a não discriminação no trabalho; e reforçar as parcerias a nível internacional com os principais atores internacionais da igualdade, devido à responsabilidade essencial da OIT de orientar e contribuir para a ação internacional a favor da eliminação da discriminação e da desigualdade no trabalho.

Conclui-se que a OIT é um órgão fundamental na busca pela igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, lutando desde sua fundação para garantir maior proteção à mulher, elaborando normas com a finalidade de erradicar a discriminação no ambiente laboral, realizando estudos periódicos sobre o tema e buscando que todos os Estados-Membros assumam em conjunto esse papel na sociedade.

---

72 <http://www.oitbrasil.org.br/content/relat%C3%B3rio-global-%E2%80%9Cigualdade-no-trabalho-um-desafio-cont%C3%ADnuo%E2%80%9D>

## 9.1. Convenções nº100 e nº111 da OIT

A luta pela igualdade entre a mão-de-obra feminina e a masculina fica evidenciada especialmente em duas convenções da OIT, a Convenção nº100 que busca a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e a Convenção nº111 que visa acabar com a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Convenção nº100 foi aprovada em Genebra na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1951 e entrou em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953. O Brasil ratificou a Convenção em 25 de abril de 1957 e entrou em vigência nacional em 25 de abril de 1958.

A citada Convenção definiu no artigo 1º, o termo “remuneração” que compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último. O referido artigo explica ainda que a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Como consequência da ratificação, é obrigação do Estado-Membro incentivar e assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor, conforme artigo 2º. O Membro deverá concentrar-se em garantir a igualdade através de normas, nos termos do inciso 2 do referido artigo:

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:
- a) **seja da legislação nacional;**
  - b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;
  - c) **seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;**
  - d) seja de uma combinação desses diversos meios. (grifo nosso)

Importante frisar ainda que a Convenção nº 100 ainda explica que

diferenças salariais que não tenham como base qual o sexo do trabalhador e sim baseada em uma avaliação objetiva na função, não são consideradas como discriminatórias, de acordo com artigo 3, inciso 3:

3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Desta forma, a Convenção nº100 visa garantir que recebam o mesmo salário que um homem na mesma função; que não exista um esteriótipo que mulher não será tão competente quanto um homem, tendo em vista sua maior sensibilidade, o que pode ser considerado uma ótima qualidade em uma líder, sabendo distinguir qual tratamento deve ser dado para cada subordinado; que as mulheres possam assumir cargos de maior responsabilidade e sejam igualmente reconhecidas; enfim, busca o reconhecimento do verdadeiro valor do trabalho feminino.

A Convenção nº 111 contra a discriminação em matéria de emprego e ocupação foi aprovada em Genebra na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1958 e entrou em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. O Brasil ratificou tal convenção em 26 de novembro de 1965 e encontrou em vigor em 26 de novembro de 1966.

O artigo 1º descreve o termo “discriminação” que compreende:

a) **toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;**

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (grifo nosso)

A referida convenção tem como objetivo acabar com qualquer discriminação que possa ocorrer no ambiente de trabalho em razão do sexo, procurar garantir que as mulheres tenham os mesmos direitos e obrigações que os homens, mas resguardando suas peculiaridades. A convenção garante, por exemplo, que homens e mulheres devem concorrer a um cargo em pé de igualdade, sendo que é discriminação a contratação de um homem em vez de uma mulher, pelo simples fato dele ser homem, pela visão social que ainda acredita que ele iria se dedicar mais ao trabalho, pois não possui responsabilidades domésticas ou que seriam mais aceito como líder do que uma mulher.

Ressalta-se que as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação, de acordo com o artigo 1º, inciso 2. E ainda aduz que não serão consideradas discriminatórias medidas tomadas contra um sujeito suspeito de práticas prejudiciais à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, conforme artigo 4º.

O Estado-Membro que ratificar a Convenção e essa se encontre em vigor, fica comprometido a formular e aplicar uma política nacional que tenha como objetivo promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

O Artigo 3 prevê alguns métodos para aplicação da Convenção que sejam adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, nos seguintes termos:

- a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do

controle direto de uma autoridade nacional;

e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

De acordo exposto, as Convenções nº100 e nº111 são importantíssimas na luta contra a discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, são diretrizes fundamentais para o reconhecimento do real valor da trabalhadora e poderão garantir a igualdade no futuro.

## 10. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho – MPT é o ramo do Ministério Público da União, é responsável pela fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público e procura regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. É da competência do MPT, a ingresso da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando violados os direitos sociais garantidos aos trabalhadores pela Constituição; propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho; e além disso, é sua função manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique.

O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais, como naqueles em que officie como fiscal da lei.

O MPT busca a efetividade dos direitos constitucionais, atuando em diversas áreas por meio das Coordenadorias. São elas:

- Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE);
- Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (COORDINFÂNCIA);
- Coordenadoria Nacional de Erradicação do trabalho Escravo (CONAETE);
- Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET);
- Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT);
- Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap);
- Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (CONATPA);

- Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS).

### **10.1. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho**

A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho foi criada pela Portaria nº273, de 28 outubro de 2002 e é composta por uma coordenadora, um vice-coordenador nacional e por membros titulares e suplentes das Procuradorias Regionais do Trabalho.

A Coordigualdade tem a compreensão que o Ministério Público do Trabalho é o guardião da Constituição da República, esta que prevê a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, a proibição a diferença de salário, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil e outros elementos. Assim, a Coordigualdade tem seu foco baseado na Constituição.

A atuação da Coordigualdade tem como foco três temas principais: combate à discriminação a trabalhadores, inclusão nos ambientes de trabalho da pessoa com deficiência ou reabilitada e proteção da intimidade dos trabalhadores.

O artigo 1º do Regimento Interno prevê os objetivos da Coordigualdade:

Tem como objetivo **definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho**, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros em plano nacional de forma uniforme e coordenada. (grifo nosso)

O regimento interno também descreve as atribuições específicas da Coordigualdade, nos termos do artigo 5º:

- I -Discutir e deliberar sobre questões, temas e estratégias relativos à igualdade de oportunidades e à eliminação da discriminação no trabalho, para que a atuação da Instituição se dê de forma articulada e integrada;
- II-Encaminhar aos órgãos competentes as questões e temas que não forem do âmbito de atuação da Instituição;
- III -Articular ações com outros ramos do Ministério Público, demais instituições e órgãos governamentais, e entidades não-governamentais, incentivando um trabalho em parceria, formalizando, sempre que possível, convênio para esse fim;
- IV -Realizar estudos, seminários e encontros sobre a temática;
- V –formalizar publicações a respeito do tema para utilização interna e externa;
- VI –Formar banco de dados contendo os procedimentos administrativos e ações judiciais na área de atuação da Coordenadoria.

Com intuito de pôr em prática suas atribuições, o MPT lança campanhas pela igualdade no mercado de trabalho, por meio de vídeos, banners, peças publicitárias e outdoors de incentivo a inclusão, descrevendo os dados preocupantes de discriminação e informando os meios de denúncia.

O Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul lançou uma campanha pela igualdade da mulher negra no mercado de trabalho, tendo em vista que as mulheres negras ganham 45% menos do que mulheres brancas e 66% menos do que homens brancos, quatro entre dez mulheres negras não têm emprego e apenas 0,3% dos cargos de gerência são exercidos por elas<sup>73</sup>, segundo a Maria Mulher – Organização de Mulheres Negras<sup>74</sup>.

Outra Campanha de grande importância promovida pelo MPT-RS é Campanha pela Igualdade das Mulheres no Mercado de Trabalho e em sua última edição em 2011 teve o seguinte slogan: “TRABALHADOR(A). Homens e mulheres no mercado de trabalho. A diferença deve ser só uma letra.”

Por fim, viu-se que o MPT tem um papel muito importante no combate a discriminação no mercado de trabalho, por meio de fiscalizações, campanhas, negociações e penalidades. Em suma, sua atuação é imprescindível para que as próximas gerações possam

---

73 Dossiê mulheres negras: Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil / organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes ... [et al.].- Brasília : Ipea, 2013. p.118.

74 **Maria mulher – Grupo de mulheres negras:** foi criada em 8 de março de 1987. O nome presta uma homenagem a todas as mulheres negras e a organização tem como objetivo enfrentar a discriminação agravada que recai sobre as mulheres negras.

gozar de uma igualdade no mercado de trabalho.

## 11. EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA PESSOAL

No Brasil e no mundo, o modelo familiar vem se modificando ao longo dos anos, passando pelo modelo patriarcal, onde o homem era o provedor e a mulher responsável pelo lar, para um modelo de família com dupla renda, com ambos os sexos provendo o sustento da casa, mas ainda cabe a mulher as responsabilidades familiares.

Com o ingresso da mulher no mercado de trabalho, ela acabou se deparando com um grande desafio de conciliar as responsabilidades do trabalho produtivo e do trabalho doméstico, e como consequência, do estereótipo de que a mulher nasceu para cuidar do lar e dos filhos, essas responsabilidades recaem desproporcionalmente sobre elas.

Segundo a Nota da OIT sobre trabalho e família<sup>75</sup>, essa divisão desigual dos afazeres domésticos no interior das famílias, é acentuada pelos seguintes fatores:

- **Estereótipos tradicionais que associam o papel de cuidadora à função “natural” da mulher;**
- **Ausência e/ou insuficiência de serviços públicos de apoio acessíveis e convenientes**, como creches, horários escolares compatíveis com as jornadas de trabalho, assistência a adultos ou pessoas idosas, com deficiência ou doença;
- **Exigências dos locais de trabalho, que muitas vezes impedem que ambos os membros do casal dediquem mais tempo a eles próprios e às suas famílias.** <sup>76</sup>(grifo nosso)

É papel da sociedade conscientizar-se das consequências desse modelo familiar, prejudicando diretamente a igualdade de gêneros no mercado de trabalho, constituindo um obstáculo ao emprego e limitando a capacidade da mulher de gerar renda. Deve-se buscar uma nova forma de entender a responsabilidade familiar, educando os homens a participarem ativamente dos cuidados com o lar e com os filhos, para que um dia haja a coresponsabilidade e empregadores não tenham mais a visão de que apenas os homens podem

75 As Notas da OIT sobre trabalho e família baseiam-se na série *Work and Family Information Sheets* do Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRA VAIL ). Sua tradução e adaptação ao contexto da América Latina e do Caribe foram realizadas pelo Programa Regional de Gênero e Trabalho Decente. A adaptação para o português foi realizada no âmbito do projeto “*Gender equality within the world of work*”, financiado pelo Governo Norueguês. Esta iniciativa teve a participação do Escritório da OIT-Lisboa.

76 Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família – Notas da OIT sobre trabalho e família. Brasil: 2009. p.1.

dedicar-se totalmente ao trabalho, mas sim que ambos possuem responsabilidades familiares e de que isso é um grande avanço para todos.

As trabalhadoras acabam optando por trabalhos de meio período, ou que exerçam por conta própria e mesmo por trabalhar no próprio lar, tendo em vista que assim poderão ter mais flexibilidade nos horários e conseguir arcar com sua dupla jornada. Quando há a introdução do homem no ambiente familiar como coresponsável, a mulher não se vê mais obrigada a se preocupar com horários tão flexíveis, sabe que pode contar com seu parceiro e então buscará trabalhos de tempo integral como os homens.

Como consequência desse padrão familiar, os empregadores acabam concluindo que o trabalhador “ideal” seria o homem, pois poderiam dedicar-se exclusivamente ao trabalho e já as mulheres dividem seu tempo, o que poderia afetar sua produtividade. Ou seja, as mulheres podem ser penalizadas pela dupla jornada que elas exercem, devido à persistência de um estereótipo que alimenta questionamentos em relação ao seu profissionalismo no desempenho de tarefas a elas designadas, em razão de conflitos entre suas responsabilidades familiares e condições de trabalho, conforme Nota da OIT<sup>77</sup>.

O Governo também é fonte essencial na mudança nos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres na sociedade e no seio da família. É sua responsabilidade criar leis que objetivam coibir ainda mais empresas que não colaborem com essa nova forma de entender a coresponsabilidade, que não entenda que os homens serão responsáveis também de levar o filho doente para o médico, por exemplo, ou mesmo incentivando as empresas a aderirem sistema de horas flexíveis de trabalho (*flexitime*), possibilitando mais liberdade às pessoas na organização de seus horários. Conclui-se então que as empresas também são grandes responsáveis por essa mudança.

Junto a isso, cabe ao governo a criação de mecanismos para facilitar o ingresso da mulher no trabalho formal e no emprego de tempo integral, construindo mais escolas e creches de período integral, aliviando a carga de responsabilidades para as trabalhadoras. É importante destacar que esses incentivos devem ser direcionados não apenas as mulheres, mas aos homens também, como a obrigação de oferecer serviços de creche na empresa não deveria depender do número de empregadas, e sim de empregados, sendo que

---

77 Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família – Notas da OIT sobre trabalho e família. Brasil: 2009. p.1.

essa atitude pode dar margem à discriminação contra mulheres e ainda excluir os homens desse direito.

Como forma de ressaltar a importância da atuação do Governo, a Nota da OIT trazendo informa que:

(...) pesquisas sobre a força de trabalho na Europa mostram que os níveis mais altos de mulheres em idade ativa que não trabalham estão em países onde não existe oferta de serviços de cuidado para a infância, ao passo que em países em que há serviços deste tipo e outras medidas que permitem a conciliação entre trabalho e família, há mais mulheres em idade ativa que estão ocupadas.<sup>78</sup>

Ou seja, quando há maior suporte do governo no cuidado a criança, há maior número de mulheres no mercado de trabalho.

Os indicadores do RASEAM 2014, publicado em março de 2015, demonstram a importância das creches e escolar para a mulher trabalhadora, pois com esse auxílio alivia a sobrecarga da dupla jornada, que acaba dificultando o acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional. Afirma ainda que por isso, a disponibilidade de vagas em creches é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres.

Ainda nesse tema, o RASEAM 2014, conclui que:

**O acesso à creche é indispensável para que as mulheres com filhas/os pequenas/os possam exercer atividades remuneradas.** Entre as mulheres com todas/os as/os filhas/os de 0 a 3 anos na creche, 72,9% estavam ocupadas, enquanto somente 42,6% daquelas sem nenhum/a filha/o na creche tinham ocupação, como apresentado no gráfico 3.2.

Considerando também a importância da atuação das empresas nesse movimento de facilitar a dupla jornada, a Recomendação nº 156 da OIT (Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família), previu no parágrafo 20 que: “Encargos de família e considerações como o local de trabalho do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos

---

<sup>78</sup> Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família – Notas da OIT sobre trabalho e família. Brasil: 2009. p.3.

devem ser levados em conta na transferência de trabalhadores de uma localidade para outra.”

Nesse sentido, a referida Recomendação, prevê que medidas relacionadas a responsabilidades familiares deveriam estar disponíveis tanto a homens como as mulheres.

Um importante avanço, é a política pública de cotas para as mulheres das empresas. Muitas empresas estão tendo essa consciência social e aderindo a cota (que não é obrigatória), como por exemplo a FIFA<sup>79</sup>, que em 2016 aplicará pela primeira vez no Mundial feminino sub-17 cotas obrigatórias para mulheres nas competições que organizar, como forma de incentivo a pluralidade de gênero dentro da organização dos times femininos, como nas comissões técnicas e nos corpos médicos.

A Secretaria de Política Para as Mulheres, vem estudando medidas para que empresas tenham uma cota mínima de empregadas nos cargos de direção no conselho de administração. Esse estudo está sendo realizado a pedido do Grupo Mulheres do Brasil, que é liderado pela Luiza Helena Trajano, exemplo de líder feminina, sendo a presidente de empresa Magazine Luiza.

Entretanto, esse tema divide opiniões<sup>80</sup>. A corrente contra adoção de cotas alerta que elas podem manchar a reputação dessas profissionais, podem ser vistas como incompetentes e se só estão naquele cargo por meio das cotas, não por mérito próprio. Entendem que as cotas podem ser usadas como forma paliativa, mas não resolvem o problema. E além disso, entende que as cotas não seriam realmente cumpridas pelas empresas, apenas colocariam as mulheres nos cargos de administração, mas elas não exerceriam efetivamente essa função. Já a corrente a favor da adoção de cotas entende que sem elas, seria quase impossível chegar a uma igualdade de oportunidades nos altos cargos, acreditam que com as cotas ficaria mais fácil para as mulheres provarem seu valor e demonstraram que podem assumir esses papéis de liderança tão bem quanto os homens.

É certo que ainda há grande diferença entre o número de homens e mulheres que assumem altos cargos em empresas e medidas precisam ser tomadas para diminuir esse quadro. Demonstrando essa desigualdade, o estudo estatístico feito pela Cúpula

---

79 <http://brasileiros.com.br/2015/08/fifa-vai-criar-cotas-para-mulheres-nas-comissoes-tecnicas/>

80 Cota para mulher em cargo de chefia divide executivas brasileiras. Artigo publicado em 24/05/2015. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2015/05/1632718-executivas-se-dividem-sobre-a-adocao-de-cotas-nos-conselhos.shtml>

Global das Mulheres, organização não-governamental fundada em 1990 pela ONU que tem como objetivo ampliar oportunidades para mulheres por meio do intercâmbio de soluções de trabalho e de estratégias criativas em diferentes partes do mundo, conforme tabela a seguir:

**Mulheres na Chefia: Participação feminina em conselhos de diretoria nas 100 maiores empresas**

Europa	20 %
Estados Unidos	19,2 %
Fortune Global 200*	17,8 %
Ásia – Pacífico	9,4 %
América Latina	6,4 %
Brasil	6,3 %
Oriente médio	0,9 %

**Fonte:** Cúpula Global das Mulheres

**Nota:** Ranking das maiores empresas.

A tabela ilustra que, na Europa há uma participação muito maior das mulheres nos conselhos de administração. Essa alta porcentagem tem como base diversos fatores e entre eles está a utilização de cotas, como na Alemanha aprovou uma norma imperativa de que 30% dos membros dos conselhos fiscais das empresas deverão ser mulheres. A ministra da Família e da Mulher, a social-democrata Manuela Schwesig, entende que esse seria um passo muito importante rumo à igualdade, pois incentivará uma mudança cultural no mundo laboral.

De acordo com Fórum Econômico Mundial<sup>81</sup>, outro fator que contribui para maior participação da mulher europeia no mercado de trabalho, é o tempo de licença maternidade, que não é apenas direito das mulheres, mas dos homens também. O estudo compara a Inglaterra, que tem maior número de trabalhadoras-mães, com a Alemanha, onde a maioria das mulheres não retorna ao trabalho após o primeiro filho.

Na Inglaterra as mães estão de volta ao trabalho após seis a nove do parto, já na Alemanha elas não trabalham durante um ano após o nascimento do filho. Essa

81 *Why do so few german mothers go back to work?* Artigo do World Economic Forum. Alemanha: 2014. Autora: Katinka Barysch - Diretora de Relações Políticas e jovem líder do Fórum Econômico Mundial.

diferença é decorrente do sistema de licença-maternidade de cada país. Assim, a Alemanha tem mais trabalhadoras em casa, pois licença de maternidade e condições de pagamento são mais generosas e não incentivam a volta ao trabalho. Destaca-se que no Reino Unido, as posições antes exercidas são geralmente mantidos abertos por um ano, enquanto as mães alemãs têm o direito de voltar a seus trabalhos anteriores até três anos após o parto.

Visto isto, adverte-se que nem toda política de proteção à mulher é válida, podendo causar um efeito reverso, acabando por excluir ainda mais as mulheres do mercado de trabalho.

É importante salientar que essa mudança na sociedade não deve partir apenas dos homens, mas das mulheres trabalhadoras que não se coloquem como a única responsável pelo lar, compartilhe os afazeres com seus parceiros; busquem trabalhos baseados em suas aptidões, não em flexibilidade de horário; demonstre o quão importante para os filhos é a presença do homem na educação deles; exija do Governo medidas para facilitar a conciliação entre trabalho produtivo e trabalho doméstico. Postulado isso cabe a elas demonstrar sua importância dentro e fora do lar.

Deve-se buscar um novo modelo de maternidade, com essa nova forma de divisão das responsabilidades familiares, que irá refletir diretamente em suas conquistas na carreira. Nesse sentido, a Nota da OIT sobre trabalho e família:

**(...) é importante transformar a noção de maternidade. se essa concepção continuar sendo associada ao sacrifício e à onipresença da mulher em relação a filhos e filhas, será muito difícil promover uma redistribuição de tarefas de cuidados e aliviar a sobrecarga imposta às mães trabalhadoras.** A partir da perspectiva do mundo do trabalho, é necessário desconstruir a regra do “trabalhador ideal”, em que o papel do homem é isento de responsabilidades domésticas, mas não de sua família ou vida pessoal.<sup>82</sup> (grifo nosso)

Por fim, é essencial que modelos alternativos de maternidade, paternidade e masculinidade sejam promovidos. É preciso mudar a visão da sociedade masculina de que só a mulher deve se preocupar com o lar, dando um novo significado ao papel dos pais no seio da família como pessoas interessadas no futuro dos filhos, dividindo as

---

82 Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família – Notas da OIT sobre trabalho e família. Brasil: 2009. p.2.

responsabilidades familiares, agindo como parceiros e buscando junto com as mulheres a igualdade de gêneros.

## CONCLUSÃO

O presente estudo analisou as formas de proteção ao trabalho da mulher, entendendo como houve a evolução do tema, destacando que a Constituição de 1988, tendo como princípio fundamental a dignidade humana e a igualdade, trouxe normas de grande importância para as trabalhadoras, garantindo a proteção ao mercado de trabalho da mulher. Destaca-se a previsão constitucional à estabilidade enquanto trabalhadora gestante e cinco meses após o parto.

Essa preocupação em valorizar o trabalho feminino é um tema mundial, merecendo proteção constitucional e infraconstitucional em todos os países, assim como ocorre na Alemanha e em Portugal, conforme descrito no trabalho.

O estudo demonstrou como normas infraconstitucionais brasileiras são fonte de resguardo ao trabalho da mulher, coibindo de qualquer tratamento discriminatório, exigindo igual remuneração por igual trabalho, restringindo o exercício de algumas funções que exijam força muscular superior à da mulher, garantindo um ambiente de trabalho saudável, garantindo uma gestação segura, prevendo a licença-maternidade e ainda, exigindo das empresas que forneçam local para amamentação e creches.

E ainda, verificou-se a forte presença da Organização Mundial do Trabalho na luta por melhores condições de trabalho, realizando conferências periódicas para discussão do tema trabalho da mulher, sendo essencial para busca de novas diretrizes a serem seguidas, elaborando convenções, verificando quais são os problemas atuais enfrentados por elas e definindo formas de proteção. E além disso, é muito importante sua atuação, devido a sua grande influência mundial.

Demonstrou-se também a grande importância da atuação do Ministério Público do Trabalho, sendo fundamental para a busca da igualdade, coibindo a discriminação, realizando campanhas sobre o tema e sendo o órgão que garante o efetivo cumprimento da legislação, realmente modificando a realidade da mulher trabalhadora.

Desta forma, concluiu-se que as normas constitucionais, infraconstitucionais e ainda a atuação do Ministério Público são bases consistentes para busca

da igualdade no mercado de trabalho. Entretanto, conclui-se que apenas essas bases não são suficientes para mudar radicalmente a discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

É através da mudança social que as futuras gerações de trabalhadoras poderão gozar da igualdade entre gêneros garantida pela Constituição. É preciso deixar para trás os resquícios do modelo patriarcal, mudando o ambiente familiar, dividindo as tarefas domésticas e a educação dos filhos entre os homens e as mulheres, acabando com essa diferença tão observada pelos empregadores na hora da contratação.

Por fim, é importante mudarmos a visão social em relação a mulher trabalhadora, esquecendo os estereótipos, incluindo-a cada vez mais nos cargos de liderança e cabendo as mulheres lutarem para demonstrar seu real valor, não aceitando remuneração inferior aos homens, exigindo o cumprimento das leis protetivas, superando todos os desafios e conquistando definitivamente a igualdade no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

98ª Conferência Internacional do Trabalho discute igualdade de gênero e trabalho decente. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/98a-conferencia-internacional-do-trabalho-discute-igualdade-de-genero-e-trabalho-decente/>>. Acesso em: 15 set. 2015.

A importância da igualdade de gênero no mundo do trabalho. 30 jul. 2013. Disponível em: <<https://omundodegaya.wordpress.com/2015/03/08/historia-do-dia-internacional-da-mulher/>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

Alemanha impõe cota de mulheres em cúpula de empresas. **Exame**. 26 nov. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/alemanha-impoe-cota-de-mulheres-em-cupula-de-empresas>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

ALMEIDA, Amador Paes de Almeida. Curso Prático de Processo do Trabalho. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

Área de atuação da COORDIGUALDADE. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/area-atuacao/promocao-igualdade/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziDd0NTDyd\\_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28vcz1w\\_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKF3MCCkBOJGRJQW5ohEGmpyIAGvYswg!!/dz/d5/L2dBISvZ0FBIS9nQSEh/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/promocao-igualdade/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8ziDd0NTDyd_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28vcz1w_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKF3MCCkBOJGRJQW5ohEGmpyIAGvYswg!!/dz/d5/L2dBISvZ0FBIS9nQSEh/)>. Acesso em: 20 ago. 2015

**Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

BARYSCH, Katinka. **Why do so few german mothers go back to work?**. World Economic Forum. Alemanha: 14 abr. 2014. Disponível em: <<https://agenda.weforum.org/2014/04/german-women-feel-need-choose-kids-career/>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

**Campanha do MPT estimula igualdade das mulheres no mercado de trabalho**. 19 ago. 2011. Disponível em: <<http://mpt-prt04.jusbrasil.com.br/noticias/3096198/campanha-do-mpt-estimula-igualdade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 09 ago. 2015.

**Cotas são importantes, mas não resolvem falta de mulheres no mercado de TI**. São Paulo: 13 mar. 2015. Disponível em: <<http://tecnologia.uol.com.br/noticias/redacao/2015/03/13/cotas-sao-importantes-mas-nao-resolvem-falta-de-mulheres-no-mercado-de-ti.htm>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação**. Estudos & Pesquisas – Ano II – N° 14 – Nov. 2005. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2005/estpesq14112005\\_mulhernegra.pdf](http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2005/estpesq14112005_mulhernegra.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 1992/2007. Disponível em: <<http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT212&t=taxa-atividade-sexo-populacao-10-anos>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. SIS 2014: Em nove anos, aumenta a escolaridade e o acesso ao ensino superior. 17 dez. 2014. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censoview=noticia&id=1&idnoticia=2796&busca=1&t=sis-2014-nove-anos-aumenta-escolaridade-acesso-ensino-superior>>. Acesso em: 04 ago. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS – IBGE. **Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. 08 mar. 2010. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2015.

**Intervalo de 15 minutos para mulheres antes de hora extra é compatível com a Constituição**. Notícias STF. 27 nov. 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=280715>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

**Fifa vai criar cotas para mulheres nas comissões técnicas**. Brasileiros. 03 ago. 2015. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2015/08/fifa-vai-criar-cotas-para-mulheres-nas-comissoes-tecnicas/>>. Acesso em: 13 set. 2015.

GUTIERREZ, Felipe. Cota para mulher em cargo de chefia divide executivas brasileiras. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 24 mai. 2015. Caderno Empregos e Carreiras. Disponível em: <<http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2015/05/1632718-executivas-se-dividem-sobre-a-adocao-de-cotas-nos-conselhos.shtml>>. Acesso em: 02 set. 2015.

KALIL, Renan Bernardi; BROECKER, Amanda Fernande Ferreira. **O oito de março e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.prt23.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-mt/360-o-8-de-marco-e-a-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

KAPLAN, Laura Cox. **Why do so few german mothers go back to work?**. World Economic Forum. Zurich: 29 out. 2014. Disponível em: <<https://agenda.weforum.org/2014/10/millennial-women-changing-workplace/>>. Acesso em: 10 ago. 2015.

**Leis alemãs**. Disponível em: <<http://direitoalemao.com/leis/>>. Acesso em: 22 set. 2015.

LEI FUNDAMENTAL DA REPÚBLICA DA ALEMANHA. Disponível em: <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2015.

LEI SOBRE A JORNADA DE TRABALHO. Alemanha. Disponível em: <<http://www.gesetze-im-internet.de/arbzbg/BJNR117100994.html>>. Acesso em: 22 set. 2015.

LEI PROTEÇÃO MATERNIDADE. Alemanha. Disponível em: <<http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/BJNR000690952.html>>. Acesso em: 22 set. 2015.

LEI DE PROTEÇÃO A DEMISSÃO. Alemanha. Disponível em: <<http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>>. Acesso em: 22 set. 2015.

LUCA, Tania Regina de. **Indústria e Trabalho na História do Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

MARCONDES, Mariana Mazzini... [et al.] **Dossiê mulheres negras: Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: Ipea, 2013. p.118.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MIRANDA, Francisco. **Mulheres na Segunda Guerra – O fim do Sexo Frágil**. 12 nov. 2011. Disponível em: <<https://chicomiranda.wordpress.com/2011/11/12/mulheres-na-segunda-guerra-o-fim-do-sexo-fragil-parte-i/>>. Acesso em: 09 ago. 2015.

MOREIRA, Vital. 50 anos da Lei Fundamental Alemã. **Revista Jurídica Virtual do Planalto**. Brasília, vol. 1, n. 2, jun. 1999. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_02/Conti\\_alema.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_02/Conti_alema.htm)>. Acesso em 22 set. 2015.

**Mulheres empreendedoras abriam mão do próprio relacionamento em função da carreira.** 25 fev. 2014. Disponível em: <<https://www.spcbrasil.org.br/imprensa/noticia/350mulheresempreendedorasabririammaodopr opriorelacionamentoemfuncaodacarreirarevelaspcbrasil>>. Acesso em 05 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Promoção da igualdade de gênero e políticas de conciliação entre o trabalho e a família – Notas da OIT sobre trabalho e família.** Brasil: 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero.** 2. ed. 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Relatório do Desenvolvimento Humano 2014 – Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

OLIVEIRA, Kelly; ANDRADE, Juliana. **Mulheres são as que mais procuram o microcrédito.** 22 dez. 2013. Disponibilizado em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/economia/2013/12/mulheres-sao-as-que-mais-procuram-o-microcredito>>. Acesso em 10 set. 2015.

PEREIRA, Rodrigo Rodrigues; DANIEL, Teofilo Tostes. **O voto feminino.** Ministério Público Federal. 06 mar. 2009. Disponível em: <<http://www.prr3.mpf.mp.br/institucional2/180-o-voto-feminino-no-brasil>>. Acesso em: 03 ago. 2015.

PABLO, Juan; NOPO, Hugo; WINDER, Natália. **New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America.** Inter-American Development Bank -Department of Research and Chief Economist: 2009.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade humana e moralidade democrática.** Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

ROMAR, Carla Teresa Martins Romar. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SANTOS, Elson de Almeida. **A busca pela igualdade entre gêneros, o contexto histórico de busca das mulheres pela isonomia e a proibição do retrocesso dos direitos já garantidos.** Abr. 2015. Disponível em: <<http://elsonalmeida581.jusbrasil.com.br/artigos/178732603/a-busca-pela-igualdade-entre-generos-o-contexto-historico-de-busca-das-mulheres-pela-isonomia-e-a-proibicao-do-retrocesso-dos-direitos-ja-garantidos>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

SARLET, INGO WOLFGANG. As dimensões da dignidade da pessoa humana. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RNDC**, n.09, p.18, jan-jun.2007.

Você provavelmente não estará viva para ver igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. 25 jul. 2015. Disponível em: <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/07/150715\\_desigualdade\\_salarios\\_genero\\_c](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/07/150715_desigualdade_salarios_genero_c)>. Acesso em: 15 ago. 2015.

ZAHIDI, Saadia. **2095: The year of gender equality at work, maybe.** World Economic Forum. 28 out. 2014. Disponível em: <<https://agenda.weforum.org/2014/10/2095-year-gender-equality-work-maybe/>>. Acesso em: 05 ago. 2015.

## ANEXOS

### **Convenção nº 100 – Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor:**

I — Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão. Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e um, a presente convenção, que será denominada ‘Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951’.

Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;

b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

a) seja da legislação nacional;

b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;

d) seja de uma combinação desses diversos meios.

Art. 3 — 1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Art. 4 — Cada Membro colaborará, da maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, a fim de efetivar disposições da presente convenção."

Art. 5 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral

da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 6 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 7 — 1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão indicar:

a) os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da convenção;

b) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção com modificações, e em que consistem essas modificações;

c) os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;

d) os territórios para os quais reserva sua decisão, esperando exame mais aprofundado da respectiva situação.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo primeiro do presente artigo serão reputados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas contidas em sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d, do parágrafo primeiro do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação dos territórios que especificar.

Art. 8 — 1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os §§ 4 e 5 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

2. O Membro, ou os Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro, ou Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando, em qualquer outro ponto, os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção."

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

**Convenção nº 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação:**

I — Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64;

b) ratificação = 26 de novembro de 1965;

c) promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68;

d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão; Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão; Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional; Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais; Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958’;

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Art. 4 — Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Art. 6 — Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção

cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."