

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

PALOMA PIRES EVANGELISTA

**PROTEÇÕES JURÍDICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DO
TRABALHO DA MULHER**

MARÍLIA
2016

PALOMA PIRES EVANGELISTA

PROTEÇÕES JURÍDICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS DO TRABALHO
DA MULHER

Trabalho monográfico apresentado como requisito parcial para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

Orientador: Prof.^a ANDREA ÂNTICO
SOARES.

MARÍLIA
2016

Evangelista, Paloma Pires

Proteções Jurídicas Antidiscriminatórias do Trabalho da Mulher
/ Paloma Pires Evangelista; orientadora: Andrea Ântico Soares. Marília,
SP: 2016.

53 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito,
Fundação de “Ensino Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do
Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2016.

1. Mulher 2. Mercado de Trabalho 3. Discriminação

CDD: 341.655



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Paloma Pires Evangelista

RA: 51769-0

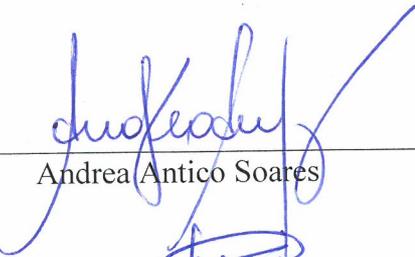
Proteções Jurídicas Antidiscriminatórias do Trabalho da Mulher.

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: _____

10

ORIENTADOR(A): _____


Andrea Antico Soares

1º EXAMINADOR(A): _____


Marília Verônica Miguel

2º EXAMINADOR(A): _____


Paulo Alessandro Padilha de O. Silva

Marília, 29 de novembro de 2016.

Dedico este trabalho,

À Deus por ter me dado força e sabedoria para superar as dificuldades;

À minha amada avó Iracema Gonçalves Pires (in memorian), que foi meu alicerce para alcançar essa conquista, sempre me incentivando nos estudos e acreditando nos meus sonhos;

Ao meu querido avô Adelino Ferreira Pires, quem sempre esteve presente em minha vida vibrando com cada vitória;

Ao meu namorado João Paulo pela sua paciência e companheirismo, seu apoio foi essencial para conquistar esse sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a todos os professores do Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília-UNIVEM, por me proporcionar a adquirir todo o conhecimento necessário para seguir minha carreira profissional.

Em especial, agradeço a minha orientadora Andrea Ântico Soares que me auxiliou na elaboração do presente trabalho, sempre me dando todo suporte necessário.

Agradeço imensamente as minhas amigas Amanda, Priscila e sua mãe Sandra pelo apoio, carinho e incentivo nas horas difíceis.

Agradeço aos meus amigos de curso que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida com certeza.

Agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada!

*Por isso não tema, pois estou com
você; não tenha medo, pois sou o
seu Deus. Eu o fortalecerei e o
ajudarei; eu o segurarei com a
minha mão direita vitoriosa.*

Isaías 41:10-15

EVANGELISTA, Paloma Pires. **Proteções jurídicas antidiscriminatórias do trabalho da mulher**. 2016. 53 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2016.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo, “Proteções jurídicas antidiscriminatórias do trabalho da mulher”. Tem por finalidade analisar as principais formas de discriminação da mulher no mercado de trabalho, principalmente no que concerne a disparidade salarial quando comparado com o salário auferido pelos homens, mesmo exercendo a mesma função. O tema aqui proposto é de suma importância para compreender a inserção da mulher no mercado de trabalho e os avanços durante a história até chegarmos aos dias atuais, em que a discriminação, preconceito e principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda se encontra presente mesmo com todos os mecanismos e evolução no nosso ordenamento jurídico na constante luta da não discriminação na relação de emprego. No qual, elas vêm se destacando, criando mecanismos para as protegerem de toda a desigualdade. Nesse estudo, foi feita uma pesquisa doutrinária, bem como, foram apresentados dados obtidos de órgãos públicos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ademais, verificou a evolução legislativa no nosso ordenamento jurídico, que visa à proteção do trabalho da mulher do mesmo modo que vem tentando aniquilar a desigualdade de gênero.

Palavras-chave: Mulher. Mercado de Trabalho. Discriminação. Igualdade.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT: Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

Art.: artigo

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

NCPC: Novo Código de Processo Civil

OIT: Organização Internacional do Trabalho

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo	46
Gráfico 2- Razão entre as rendas do trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e raça/cor	47
Gráfico 3- Taxa de desocupação das pessoas ocupadas, por sexo	48

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. CAPÍTULO: O DIREITO DA MULHER NO CENÁRIO INTERNACIONAL	14
1.1 Evolução Histórica e Jurídica do Direito da Mulher	14
1.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948	17
1.3 Importância da OIT na Luta da não Discriminação	21
2. CAPÍTULO: O TRABALHO DA MULHER NO CENÁRIO NACIONAL.	26
2.1 Abordagens Acerca das Primeiras Normas sobre o Trabalho da Mulher no Brasil.	26
2.2 Fundamentos Constitucionais da Proteção do Trabalho da Mulher	29
2.3 Da Proteção do Trabalho da Mulher na Legislação Infra Constitucional	32
3. CAPÍTULO: IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	38
3.1 Do Princípio da não Discriminação nas Relações de Emprego.....	38
3.2 Desigualdade de Gênero Diante do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do Princípio da Igualdade	42
3.3 Da Busca pela Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O tema proposto para este trabalho encontra-se articulado com as questões discriminatórias na relação de trabalho da mulher, sua proteção, evolução e inclusão no mercado de trabalho.

Desde a inserção da mulher no mercado de trabalho vários paradigmas foram quebrados: passaram a votar, ocupar cargos que antigamente eram impossíveis de serem ocupados, e atualmente atuam, em diversas áreas da economia do país, conquistaram o mundo da política e também na produção de saberes. Todavia, essas conquistas não estão concretizadas de forma plena, a desvalorização e a discriminação em algumas profissões resultam em baixos salários em relação aos percebidos aos homens no desempenho de funções semelhantes e de igual valor.

A discriminação enfrentada pela mulher no mercado de trabalho tem caráter cultural, devido ao paradigma em que o mercado de trabalho sempre foi dominado pelos homens restando para as mulheres o dever de cuidar dos filhos e das tarefas domésticas.

Diante das desigualdades de gênero no mercado de trabalho reflexo de uma herança de uma sociedade patriarcal, em que a mulher é vista como “hipossuficiente” em relação aos homens, faz-se necessário uma análise no ordenamento jurídico para chegarmos a conclusão de quais foram os avanços e quais as mudanças necessárias para que homens e mulheres fiquem em real posição de igualdade.

Muitas vezes a discriminação é despercebida na contratação das mulheres tanto no setor privado quanto no setor público, as empresas colocam obstáculos justamente por conta da falsa ideia de a mulher ser mais frágil.

A finalidade desse estudo é colocar em evidência a discriminação enfrentada pela mulher dentro do mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito á empregabilidade e disparidade no salário quando comparados com os do homem, exercendo mesma função e de igual valor. E analisar as proteções jurídicas que ampara as trabalhadoras.

A importância central deste estudo aqui proposto se refere a sua relevância para as pesquisas nas diversas áreas do saber, notadamente na área jurídica, mas, também a toda área de produção cultural profissional, atingindo assim uma enorme gama de disciplinas.

A razão da escolha do tema se prende ao fato de a mulher ainda sofrer discriminação no ambiente de trabalho, embora a luta da equidade profissional venha de tempos remotos, buscando melhores salários e oportunidades iguais dos homens. A inclusão da mulher no

mercado de trabalho está cada vez mais crescente por conta do avanço da industrialização no país.

É relevante a importância do estudo e a compreensão do contexto feminino no mercado de trabalho. No qual, elas vêm se destacando, criando mecanismos para as protegerem de toda a desigualdade. Ademais, os resultados deste projeto contribuirão para a comunidade acadêmica.

No presente estudo, primeiramente, faz-se necessária uma análise do trabalho da mulher no passado, onde elas exerciam um papel diferente dos homens, enquanto as mulheres cuidavam dos filhos e das tarefas domésticas, os homens exerciam uma atividade laboral. Por esse motivo as mulheres eram discriminadas, de modo que, os homens eram considerados superiores em relação a elas.

No início da era capitalista, após o século XIX, as mulheres conquistaram alguns direitos, porém, atualmente com todos os direitos alcançados as mulheres ainda enfrentam alguns obstáculos para a inclusão no mercado de trabalho, tendo muitas vezes que conciliar à carreira e a família.

Destarte, outro ponto, de relevância é o fato de que várias mulheres ocupam cargos que nos séculos passados eram impossíveis delas exercê-los, em contrapartida há a desigualdade salarial em que as mulheres exercem trabalho de igual valor, mas recebem menos em relação aos homens.

Ainda no primeiro capítulo será abordada a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos que surgiu no ano de 1948, consagrando uma série de direitos humanos tidos como fundamentais e essenciais. É sem dúvida uma ferramenta de suma importância no combate da discriminação de gêneros, em que reafirma o princípio da não discriminação e proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que toda pessoa pode invocar todos os direitos e liberdades proclamados nessa Declaração, sem distinção alguma, inclusive de sexo.

Será também objeto de estudo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

A OIT tem como missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerada condição fundamental para a

superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

No segundo capítulo será estudado a proteção da mulher na Constituição Federal de 1988 em que repetiu a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo. Muito embora o texto já tivesse enunciado que homens e mulheres são iguais, os constituintes fizeram por bem repetir o que já aparecia nas Constituições anteriores. Proibiu-se a diferença na execução de funções pelo critério do sexo e também foi proibida a diferenciação de critérios de admissão baseados exclusivamente nas diferenças de gênero: mais uma vez, a preocupação do constituinte em evitar a formação de rincões de trabalhos femininos.

As mulheres tiveram outras conquistas na legislação brasileira, no ano de 1999 com a promulgação da Lei 9.799/99 inseriu novos artigos no capítulo III da CLT, que trata da proteção ao trabalho da mulher. As modificações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho buscam corrigir as distorções que afetam a formação profissional e o acesso ao emprego, assim como as condições gerais de trabalho da mulher. O Capítulo III do Título III da CLT foi intitulado “*Da proteção do trabalho da mulher*” e abordou os seguintes assuntos em cada uma de suas seções: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

Já no terceiro e último capítulo do presente trabalho de monografia, buscaremos as inúmeras conquistas alcançadas pelas mulheres durante a história até chegarmos aos dias atuais, em que a discriminação, preconceito e principalmente desigualdade salarial entre homens e mulheres ainda se encontra presente mesmo com todos os mecanismos e evolução no nosso ordenamento jurídico na constante luta da não discriminação na relação de emprego.

A pesquisa que será desenvolvida pelo método dedutivo, que por intermédio de uma cadeia de raciocínio em ordem descendente, da análise do geral para o particular, chegará a uma conclusão. Será feita uma seleção das fontes bibliográficas e documentais que serão utilizadas, tais como: estudos jurídicos existentes; legislação nacional pertinente; jurisprudência relevante; O material será obtido por meio de artigos publicados em revistas especializadas, livros, acórdãos de tribunais superiores, textos publicados na internet, sempre utilizando a questão de gênero como perspectiva para a análise do material encontrado durante a pesquisa.

CAPÍTULO 1 – O DIREITO DA MULHER NO CENÁRIO INTERNACIONAL

Nesse capítulo serão apresentadas referências teóricas e históricas que servirão de base para o estudo da evolução do trabalho da mulher no cenário internacional.

Na primeira seção será abordada a evolução histórica e jurídica do direito da mulher fazendo-se necessária uma análise do trabalho da mulher no passado, onde elas exerciam um papel diferente dos homens e desde os tempos remotos já enfrentavam a discriminação tanto no meio social quanto no ambiente de trabalho.

Na segunda seção será objeto de estudo a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 e sua importância na relação de trabalho onde consagrou uma série de direitos humanos tidos como fundamentais e essenciais tornando-se um instrumento de grande importância na luta da discriminação de gêneros.

E por fim e não menos importante, na terceira seção será abordada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é a agência das Nações Unidas que tem um papel fundamental na promoção de um ambiente de trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

1.1 Evolução Histórica e Jurídica do Direito da Mulher

O processo histórico de inserção das mulheres no mercado de trabalho é de suma importância para compreender o contexto atual, uma vez que os reflexos desse processo influenciam diretamente nas diversas situações enfrentadas pelas as mulheres nos dias atuais.

Foi por um longo tempo que o trabalho feminino ocupou a posição das minorias, em contrapartida os homens sempre tiveram em posições expressivas na sociedade. As mulheres por muitos anos desempenharam atividades diferente dos homens, tinham suas obrigações norteadas no lar, onde cuidavam dos filhos e das atividades domésticas.

Era visível a posição de inferioridade e subordinação enfrentada pelas mulheres em relação aos homens, distanciadas da vida política e religiosa, eram invisíveis na sociedade, fruto do pensamento cultivado por uma sociedade patriarcal.

Com o advento da Revolução Industrial no século XVIII as mulheres foram inseridas nas fábricas, com o surgimento das máquinas suas atividades ficaram menos penosas e exigia

menos esforços físicos, porém, com o aumento da mão de obra elas se sujeitavam a qualquer tipo de trabalho e remuneração. Nascimento (2010, p.897) diz que “a indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas”.

Na época, as indústrias tinham preferência na mão-de-obra feminina observaram ser uma forma de trabalho rentável em razão aos baixos salários a que se sujeitavam em comparação aos que percebiam os homens, resultando larga exploração e discriminação no ambiente laboral.

Contudo, começaram a surgir às primeiras leis trabalhistas protetivas ao trabalho da mulher em todo o cenário mundial, nesse sentido:

Em 19 de Agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho a 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16h30min. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versailles, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserido em algumas constituições, dentre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher. (NASCIMENTO, 2010, p. 897).

A política de direito protetor e direito promocional no trabalho da mulher passou por várias mudanças, como aponta Nascimento (2010, p. 897) “a primeira fase do direito protetor, caracterizada pelas proibições do trabalho da mulher em diversas atividades, cede lugar á promoção da igualdade entre a mulher e o homem no sentido de eliminar essas proibições”.

A doutrina traz vários fundamentos para explicar a importância da proteção do trabalho da mulher no nosso ordenamento jurídico, como aduz Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 897):

1.Fundamento fisiológico: A mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado;
2.Fundamento social: interessa á sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais. O filho em idade de amamentação necessita da presença da mãe. A mulher, por ocasião do parto, precisa de repouso conveniente”.

As mulheres quebraram paradigmas alcançando maior proteção jurídica, segundo Nascimento (2010, p. 898) “o direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiravam a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado”, desse modo restou provado que a mulher é capaz de desempenhar as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade ao homem .O direito protetor perante o trabalho da mulher não está relacionado a inferioridade intelectual e sim de outros fatores, tais como, físico e social.

O trabalho da mulher muitas vezes está associado à precarização, segundo aponta Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (2009, p. 243):

Em preciosa obra, Cláudia Mazzei Nogueira identifica, quer na Europa, quer na América Latina, o fenômeno do crescimento do trabalho feminino associado ao da precarização, apontando que, na década de 1960, as mulheres representavam 30% da população ativa europeia; em 1996, essa cifra se elevou a 42,5%. Mas, apesar do crescimento da inserção da mulher trabalhadora no mundo do trabalho, essa tendência vem ocorrendo nos espaços onde a precarização é mais acentuada, como por exemplo, no trabalho em tempo parcial, ou ainda, com grande diferenciação salarial (entre 11e 31%).

Não diferente no Brasil esse fenômeno da precarização também aconteceu, segundo Peduzzi (2009, p. 243), “constatou-se também que as mulheres continuaram exercendo atividades pouco produtivas, com baixa remuneração e sem cobertura social”. Por outro lado, o reflexo foi a redução da pobreza e das desigualdades e a situação da mulher melhorou, ainda que de forma lenta.

Outro fator positivo foi que a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou, de acordo com Peduzzi (2009, p. 243), “Na América Latina e Caribe a participação das mulheres na força de trabalho subiu de 47,9% para 52%”.

Outra luta enfrentada pelas mulheres era a conquista dos direitos políticos, a partir do século XX a maioria dos países da Europa estabeleceu o sufrágio universal. A representatividade das mulheres ocorreu a partir de 1930, de acordo com Peduzzi (2009, p. 239)” foi quando a mulher começou a ter maior acesso ao ensino médio e superior, quando conquistou a cidadania política, tornando- se mais representativa na sociedade, a situação de desigualdade diminuiu”.

Assim, após a revolução de 1930, com o Código de 1932, e em termos constitucionais, com a Carta de 1934, o voto passa a ser exercido pela mulher.

O direito de votar e de ser votada não assegurou de plano, às mulheres, representatividade efetiva no Congresso. Nas eleições para Constituinte de 1933 foi eleita uma mulher, Carlota Perreira de Queiroz, por São Paulo. Outra candidata, Berta Lutz, alcançou a suplência, pelo Distrito Federal (PEDUZZI, 2009, p. 239).

Destarte, a mulher no decorrer dos anos conquistou vários direitos fazendo com que crescesse a ideia de que o direito do trabalho deveria assegurar a inserção no mercado de trabalho de forma livre e de modo que fizesse abolir proibições que antes restringia a sua atividade profissional. Os reflexos dessas conquistas podem ser vistos em outros países, como menciona Nascimento em sua obra:

Cresceu a ideia de que o direito do trabalho deveria garantir o livre acesso da mulher no mercado de trabalho eliminando as proibições que antes restringiam a sua atividade profissional, daí as leis afastarem, como a do México, da França e da Itália, os obstáculos que apresentavam ao impedir a atividade da mulher em períodos noturnos, em atividades insalubres, com periculosidade e outras, sendo essa a característica atual das leis trabalhistas, como também no Brasil a partir da Lei n^o 7.855/1989". (NASCIMENTO 2010, p. 898).

Observa-se que, a mulher ganhou seu espaço no mercado de trabalho, embora ainda enfrente diversos obstáculos em razão da desigualdade existente na sociedade sendo uma das mais evidentes refere-se quanto ao gênero. Apesar disso, sua inserção está cada vez mais crescente até mesmo em profissões predominantes aos homens.

1.2 Da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

A Declaração dos Direitos Humanos foi adotada em 10 de dezembro de 1948, pela aprovação de 48 Estados, com 8 Abstenções. A inexistência de qualquer questionamento ou reserva feita pelos Estados aos princípios da Declaração, bem como de qualquer voto contrário às suas disposições, confere à Declaração Universal o significado de um código e plataforma comum de ação. A declaração consolida a afirmação de uma ética universal ao consagrar um consenso sobre os valores de cunho universal a serem seguidos pelos Estados. (PIOVESAN, 1997, p. 209)

A referida Declaração envolve direitos e faculdades sem as quais um indivíduo não têm condições de desenvolver sua personalidade física, intelectual e moral, sendo sua aplicabilidade no âmbito global, ou seja, aplica-se a todas pessoas independentemente do países de origem, religião, raça e sexo.

Explica Flávia Piovesan (1997, p. 210):

A Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito á dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis. Vale dizer, para a Declaração Universal a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularização de direitos.

Os Direitos Humanos são provenientes de um construído histórico e não linear marcado pela busca da concretização dos direitos que o individuo possui enquanto ser humano e enquanto cidadão de uma comunidade, dos princípios que vinculam as legislações estatais e da realização da dignidade, da liberdade e da igualdade. (RODRIGUES, 2011, p. 121).

De acordo com Fábio Konder Comparato (2008, p. 226), “a Declaração Universal dos Direitos Humanos, como se percebe na leitura de seu preâmbulo, foi redigida sob o impacto das atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial”. Consequentemente ocasionou a criação de sistemas normativos de proteção internacional, limitando-se a soberania de um Estado e modulando os valores que haviam sido esquecidos, na medida em que a Segunda Guerra rompeu com os direitos inerentes do ser humano o pós-guerra foi o momento de sua reconstrução.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é uma recomendação instituída pela Assembleia Geral das Nações Unidas aos seus membros, isso significa dizer que não tem força coercitiva, ou seja, esse documento não tem força vinculante. Sua principal finalidade como menciona Flávia Piovesan (1997, p. 217) “é promover o reconhecimento universal dos direitos humanos e das liberdades fundamentais a que faz menção a Carta da ONU, particularmente nos arts. 1º (3) e 55”.

Em contra partida, há os que defendem que a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja coercitivamente exigida, ou seja, teria força de lei gerando seu efeito vinculante por integrar o direito internacional e os princípios gerais de direito, menciona Flávia Piovesan alguns dos argumentos defendidos por quem defende essa tese, tais como:

- a) a incorporação das previsões da Declaração atinentes aos direitos humanos pelas Constituições nacionais; b) as frequentes referências feitas por resoluções das Nações Unidas á obrigação legal de todos os Estados de observar a Declaração Universal; e c) decisões proferidas pelas Cortes

nacionais que se referem á Declaração Universal como fonte de direito. (PIOVESAN, 1997, p. 218).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos trouxe de volta as ideias da Revolução Francesa, de acordo com Fábio Konder Comparato (2008, p.226) “representou a manifestação histórica de que formara, enfim, em âmbito universal, o reconhecimento dos valores supremos da igualdade, da liberdade e da fraternidade entres os homens, como ficou consignado em seu artigo I”. Nesse sentido:

Inegavelmente, a Declaração Universal de 1948 representa a culminância de um processo ético que, iniciado com a Declaração de Independência dos Estados Unidos e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, da Revolução Francesa, levou ao reconhecimento da igualdade essencial de todo ser humano em sua dignidade de pessoa, isto é, como fonte de todos os valores, independente das diferenças de raça, cor, sexo, língua, opinião, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição, como se diz em seu artigo II (COMPARATO, 2008, p. 228).

Os princípios e a Declaração Universal têm sido utilizados como parâmetro tanto pela as Nações Unidas quanto fora dela, como aborda Flávia Piovesan (1997, p. 220) “[...] os direitos nela previstos têm sido incorporados por Constituições nacionais e, por vezes, servem como fonte para decisões judiciais nacionais”.

No primeiro artigo da Declaração são proclamados os três princípios axiológicos de suma importância em relação á matéria de direitos humanos: a liberdade, a igualdade e a fraternidade.

Segundo Fábio Konder Comparato (2008, p. 229) “O princípio da igualdade do ser humano, não obstante as múltiplas diferenças de ordem biológica e cultural que os distinguem entre si, é afirmado no artigo II”.

Está na base dos direitos econômicos e sociais, o princípio da solidariedade, estando disciplinado nos artigos XXII a XXVI da Declaração Universal, de acordo com Fábio Konder Comparato (2008, p. 230), “trata-se de exigências elementares de proteção ás classes ou grupos sociais mais fracos ou necessitados”.

Menciona Fábio Konder Comparato (2008, p. 230):

- a) o direito á seguridade social (arts. XXII e XXV);
- b) o direito ao trabalho e á proteção contra o desemprego (art. XXIII,1);
- c) os princípios direitos ligados ao contrato de trabalho, como remuneração igual por trabalho igual (art. XXIII,2), o salário mínimo (art. XXIII,3), o

repouso e o lazer, a limitação horária da jornada de trabalho, as férias remuneradas (art. XXIV);
 d) a livre sindicalização dos trabalhadores (art. XXIII,4);
 e) o direito à educação: o ensino elementar obrigatório e gratuito, a generalização da instrução técnico-profissional, a igualdade de acesso ao ensino superior (art. XXVI).

De acordo com Fábio Konder Comparato (2008, p. 230), "a Organização Internacional do Trabalho, em particular, tem desenvolvido por meio de várias convenções os direitos do trabalhador declarados no artigo XXIII".

Disciplina o artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948: 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; 2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho; 3. Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social; 4. Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

As Nações Unidas adotou três convenções de suma importância no âmbito internacional, regulando uma delas sobre os direitos políticos das mulheres. A referida convenção trata de:

Com base nos dispositivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 que consagram as liberdades individuais clássicas e reconhecem os direitos políticos (art. XXI), as Nações Unidas adotaram, subsequentemente, três convenções internacionais. A primeira, em 20 de dezembro de 1952, destinada a regular os direitos políticos das mulheres, segundo o princípio o princípio básico da igualdade entre os sexos. A segunda, em 7 de novembro de 1962, sobre o consentimento para o casamento, a idade mínima para o casamento e o registro de casamentos (art.XVI da Declaração). A terceira, em 21 de dezembro de 1965, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial (COMPARATO, 2008, p. 232).

O sistema global de proteção dos direitos humanos, que apresenta instrumentos de alcance geral, vem sendo expandido por vários tratados de direitos humanos, relacionados a específicas violações de direitos denominados instrumentos internacionais de alcance específico, como é o caso da Convenção para Prevenção e Repressão ao Crime de Genocídio, da Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos Cruéis, desumanos ou Degradantes, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, da Convenção

sobre os Direitos da Criança, da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas famílias, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, etc. (RODRIGUES, 2011, p. 124).

Deste modo, podemos afirmar que a autoridade de supervisionar os Estados violadores dos Direitos Humanos, auferidos pela comunidade internacional, representa uma grande conquista do processo de internacionalização e reconstrução desses direitos.

1.3 Da Importância da OIT na Luta da não Discriminação

Para o direito do trabalho, o Tratado de Versalhes (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho. A parte XIII desse tratado é considerada a constituição jurídica da Organização Internacional do Trabalho-OIT, e foi complementada pela Declaração de Filadélfia (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945) da OIT.

As Nações Unidas, pelo acordo de 30 de Maio de 1946, reconheceram a OIT como “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos” (NASCIMENTO, 2010, p. 132).

De acordo com Ricardo Seitenfus (2008, p. 230), “em 1994, a OIT reúne a 26ª Conferência na Filadélfia e prepara o pós-guerra. A Declaração de Filadélfia coloca de forma clara os propósitos e princípios que deverão guiar a nova fase da organização”.

Na visão de Ricardo Seitenfus (2008, p. 230):

Para poder alcançar estes objetivos genéricos, a declaração de Filadélfia lista pressupostos básicos de sua atuação trabalhista. Esta deve buscar o pleno emprego, o aumento do nível de vida, a formação profissional dos trabalhadores, a remuneração digna com o estabelecimento de um piso salarial mínimo, a possibilidade de negociar coletivamente os contratos de trabalho, a extensão da seguridade social e previdenciária, a participação de empregados e empregadores na elaboração e implementação de medidas socioeconômicas, a proteção da infância e da maternidade e um adequado sistema de saúde.

Desde a criação da OIT no ano de 1919, já foram realizadas várias conferências. As Conferências nada mais são do que um órgão deliberativo, onde se reúne sempre que há necessidade em local designado pelo Conselho de Administração.

O Conselho de Administração exerce uma função executiva, sendo composto de representantes do governo, empregadores e de empregados a união dos três representantes é conhecida como “tripartismo”.

A Repartição Internacional do Trabalho é a secretária permanente e centro de documentação, suas finalidades segundo Nascimento (2010, p. 133) são as “divulgações de atividade da OIT e publicação das Convenções e Recomendações, da Revista Internacional do Trabalho e da Série Legislativa, exposição das leis trabalhistas dos países-membros”.

Compete á Conferência Internacional do Trabalho, como assembleia geral da OIT, elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, da seguridade social e das questões que lhes são conexas, com a finalidade de fomentar a universalização da justiça social. Essa atividade normativa, que se instrumentaliza por meio de convenções e recomendações, é a principal razão de ser da Organização (SUSSEKIND, 1998, p. 28).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 136):

Convenções intencionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Intencional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.

As convenções não são incorporadas automaticamente no ordenamento jurídico de cada Estado, devem ser submetidas ao órgão responsável de cada Estado para ratificação, ou seja, é feita uma análise para ver se a convenção está de acordo com as disposições internas do direito constitucional de cada país. Segundo Nascimento (2010, p. 136) “A OIT não é um parlamento internacional ou uma organização supranacional com total força de determinação sobre os Estados-membros”.

O ato de ratificar é quando o Estado-membro confirma sua aceitação, ou seja, é um ato formal para a convenção surtir seus efeitos no ordenamento interno do Estado, onde cada Estado possui um procedimento particular, dependendo de normas constitucionais internas. Após a ratificação, o Estado deve tomar todas as medidas necessárias para o fiel cumprimento das disposições contidas na convenção.

O controle é feito pela Organização Internacional do Trabalho-OIT, de acordo com Nascimento (2010, p. 137) “Cada ano os Estados devem apresentar um relatório sobre as medidas adotadas no sentido de executar as disposições da convenção”.

Diferente das convenções, as recomendações não possuem coercibilidade, ou seja, o Estado-membro não é obrigado a cumprir as disposições das recomendações, tendo como finalidade indicar a conduta a ser praticada.

Destarte, menciona Ricardo Seitenfus (2008, p. 233):

Ao contrário das convenções, as recomendações não possuem capacidade e efeito capazes de vincular os destinatários. Ou seja, o seu cumprimento não é obrigatório para os Estados-Membros. Elas manifestam um desejo, um aconselhamento, um dever-ser e jamais uma imposição jurídica. Sua adoção depende do grau de vontade dos Estados.

Os direitos e princípios adotados pela Organização Internacional do Trabalho são regidos por oito convenções fundamentais, sendo elas: Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (nº29); Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (nº87); Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (nº98); Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (nº100); Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº105); Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (nº111); Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973 (nº138) e a Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº182).

Várias Convenções foram ratificadas pelo Brasil, que visam à proteção do trabalho da mulher. A Organização Internacional do Trabalho exerce um papel fundamental que prol da luta contra a discriminação e a tutela do trabalho da mulher.

A Convenção nº100 da OIT, rege sobre “Salário Igual para Trabalho de Igual Valor entre o Homem e a Mulher”, foi aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.05.1953. Teve sua aprovação no âmbito nacional pelo Decreto Legislativo nº24 de 29.05.1956 do Congresso Nacional; ratificação em 25 de Abril de 1957; promulgação pelo Decreto nº 41.721 de 25.06.1957 e entrou em vigor no Brasil em 25 de Abril de 1958.

Suas disposições diz respeito sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor, como expresso no artigo 1º da Convenção mencionado na obra de Arnaldo Sussekind (1998, p. 211):

Art.1-Para os fins da presente convenção:

- a) O termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou no mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) A expressão "igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor" se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo."(SUSSEKIND, 1998, p. 211).

Outra importante Convenção ratificada pelo Brasil é a Convenção nº111 da OIT, que disciplina sobre “Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”, foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.06.1960. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº104 de 24.11.1964, sua ratificação se deu em 26.11.1965 e entrou em vigor no âmbito nacional em 26.11.1966.

Seu texto trata sobre a discriminação em relação ao ambiente de trabalho, embora ratificada pelo Brasil são comuns práticas discriminatórias fundadas em relação ao gênero principalmente no trabalho da mulher, de maneira que tem por finalidade promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego. No artigo 1º da referida convenção, expressa o que é considerada uma prática discriminatória em matéria de emprego ou profissão.

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 (SUSSEKIND, 1998, p. 246).

Vale salientar que a discriminação da mulher ainda se perdura nos dias atuais, sendo indiscutível a importância de normas que objetivam a proteção ao trabalho da mulher. Outrossim, é de grande relevância as normas no âmbito internacional, de modo que

influenciam os países adotarem uma legislação que assegure a eliminação da desigualdade de gênero, principalmente na relação de trabalho.

CAPÍTULO 2 – O TRABALHO DA MULHER NO CENÁRIO NACIONAL

Nesse capítulo serão abordadas referências bibliográficas sobre as primeiras normas a tratarem sobre o trabalho da mulher no Brasil, passando em seguida o estudo dos fundamentos constitucionais que tutelam o trabalho da mulher no nosso ordenamento jurídico. E por fim, na última seção serão estudadas as normas de proteção do trabalho da mulher na Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1 Abordagens Acerca das Primeiras Normas sobre o Trabalho da Mulher no Brasil.

Uma das primeiras normas a tutelarem o trabalho da mulher foi o Decreto nº21.417-A de 17 de Maio de 1932, segundo Martins (2011, p. 609) “tal mandamento legal proibia o trabalho da mulher á noite, das 22 ás 5h, vedando a remoção de pesos”, no artigo 7º era assegurado um descanso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, mesmo que a empregada trabalhasse em estabelecimento público ou particular. Nessa perspectiva:

Já se nota a proibição do trabalho da mulher em subterrâneos, em locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Concedia á mulher dois descansos diários de meia hora cada um para amamentação dos filhos, durante os primeiros seis meses de vida daqueles (MARTINS, 2011, p. 609).

O Decreto nº21.417-A garantia á empregada na hipótese de aborto não criminoso um descanso remunerado de duas semanas. No artigo 13 desse Decreto segundo Barros (2005, p.1025)” dispunha não ser permitido aos empregadores despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justificasse a dispensa”.

O referido Decreto foi de suma importância no texto do Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, principalmente no que se refere aos artigos 391, 392, 393, 394, 395 e 396.

A primeira Constituição Federal a versar sobre a proteção da mulher foi a Constituição de 1934, que garantiu alguns direitos às mulheres que antes não lhe abrangiam. Nesse contexto, Sérgio Pinto Martins menciona em sua obra:

A primeira Constituição brasileira que versou sobre o tema foi a de 1934. Proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art.121, § 1º, a). Vedada o trabalho em locais insalubres (art.121, § 1º, d). Garantia o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salario e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade (art.121, § 1º, h). Previa os serviços de amparo á maternidade (art. 121, § 3º) (MARTINS 2011, p. 609).

Posteriormente, á Constituição Federal de 1934, a Constituição Federal de 1937 vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres, de maneira que, também garantia assistência medica e higiênica á gestante concedendo um repouso antes e depois do parto sem que acarretasse descontos em seu salário.

A Constituição de 1946 proibia a diferença de salários por motivo de sexo (art.157, II); vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art.157, IX); assegurava o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário (art.157, X); reconhecia a assistência sanitária, inclusive hospitalar e medica á gestante (art.157, XIV); previa a previdência em favor da maternidade (art.157, XVI). (MARTINS, 2011, p. 609)

Logo após, com a Constituição Federal de 1967 novos direitos se abrangeram as mulher, como aborda Sérgio Pinto Martins (2011, p. 609):

A Constituição de 1967 proibia diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo (art.158, III); vedada o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art.158, X); assegurava o descanso remunerado á gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (art.158, XI); previa a previdência social, visando á proteção á maternidade (art.158, XVI). Tinha a mulher direito à aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (art.158, XX).

A Consolidação das Leis do Trabalho foi editada no ano de 1943, segundo Martins (2011, p. 609) “a primeira alteração foi do Decreto-lei nº 6.353, de 20-3-1944, admitindo o trabalho noturno da mulher apenas se ela tivesse 18 anos, e em algumas atividades”.

O Decreto-lei nº229, de 28-2-67, é que fez várias alterações na CLT. Alterou o art.374 da CLT, permitindo o regime de compensação apenas por acordo coletivo. Modificou também os arts. 389 e 392 da CLT para proporcionar a guarda de filhos das mulheres na empresa, descanso no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto etc. (MARTINS, 2011, p. 610).

Com a Lei nº 6.136 de 7 de Novembro de 1974, passou a ser possível a transferência da empresa para a Previdência social o ônus da licença-maternidade, com isso as empresas passaram a contratar mais mulheres. Destarte, com essa inovação atingiu indiretamente a proteção do mercado de trabalho da mulher. Nesse sentido:

Inicialmente, o empregador era quem pagava o período em que a gestante ficava afastada para dar à luz, Em consequência, a contratação de mulheres era mais escassa, pois o empregador não se interessava em ter esse encargo. Havia necessidade de a legislação determinar que o pagamento da licença-maternidade ficasse a cargo da Previdência Social, principalmente como uma forma de incentivar a contratação de mulheres como empregadas (MARTINS, 2011, p. 614).

A atual CF de 1988 estendeu alguns direitos já alcançados pelas mulheres e inovou ao prever a garantia de emprego à mulher gestante como explica Martins (2011, p. 610):

A Constituição de 5-10-1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que o tornou permitido. Assegurou a licença a licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias (art.7º, XVIII), quando anteriormente era de apenas 84 dias. Passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei (art.7º XX). Proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo (art.7º, XXX). O art.5º, I, da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos. O art. 10, II, b, do ADCT prevê a garantia de emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que nunca havia sido previsto em âmbito constitucional ou legal, apenas em normas coletivas de certas categorias.

Os artigos 379 e 380 da CLT foram revogados com a vigência da Lei nº 7.855 de 24 de Outubro de 1989, onde vedada o trabalho noturno da mulher. De modo que foram também revogados os artigos 374, 375 e 387 da CLT que previam sucessivamente a prorrogação do trabalho da mulher e proibição do trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção civil, pública ou particular, e nas atividades perigosas e insalubres.

Diante de todo exposto, podemos observar que ao longo do tempo novos direitos foram alcançados pelas mulheres, que foram instrumentalizados pelas Constituições Federais. A Constituição Federal de 1988 buscou proteger grupos que eram anteriormente marginalizados como, por exemplo, pessoas com deficiência e as mulheres, esses direitos estão sendo regulamentados por leis específicas em nosso ordenamento jurídico. É importante

salientar que a Constituição de 1988 foi um marco na luta da não discriminação quanto ao gênero ao disciplinar em seu artigo 5º, I, que homens e mulheres são iguais em direito e obrigações.

2.2 Fundamentos Constitucionais da Proteção ao Trabalho da Mulher.

Atualmente há muitos preconceitos em relação á mulher, nesse âmbito pode-se analisar que essa problemática persiste por ter raízes históricas e ideológicas. Assim, as mulheres ficam marginalizadas, aceitando em muitas das carreiras salários inferiores aos dos homens. Podemos dizer que as mudanças que ocorreram em nossa legislação no decorrer dos anos estreitou as diferenças quanto ao gênero.

Todavia, as mulheres merecem uma proteção jurídica diferenciada ao dos homens tendo em vista as suas diferenças biológicas, não se justificando de tal modo o tratamento desigual quanto ao aspecto intelectual. Nesse contexto, menciona Martins (2011, p. 611) “os fundamentos da proteção do trabalho da mulher dizem respeito a sua fragilidade física”.

A mulher deve ter garantia de medidas de proteções no ambiente de trabalho insalubre, como também no período de gravidez e após o parto, impossibilidade física de levantar pesos excessivos e outras situações que são peculiares á mulher, desse modo, deve ser abolida todas as formas de discriminações. Nesse sentido em conformidade com previsão constitucional:

O art.5º da Constituição proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo artigo estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No entanto, a CLT ainda tem uma série de artigos discriminatórios quanto ao trabalho da mulher que já não se justificam (MARTINS, 2011, p. 611).

Como pode ser visto é garantido constitucionalmente à igualdade de gênero, entretanto, o texto constitucional ressaltou-se que isso seria praticado nos termos da Constituição. Logo, resta claro que se trata de uma igualdade mitigada de modo que não se pode deixar admitir diferenças biológicas existentes. De acordo com Luciano Martinez (2012, p. 950) “apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes, sendo essa uma constatação inelutável”.

Prosseguindo, ensina Luciano Martinez (2012, p. 950):

Por serem apenas formalmente iguais, homens e mulheres, nos estritos termos da Constituição, podem ser tratados de modo desigual, sem que isso implique, segundo a vontade do constituinte originário, uma violência à isonomia, mas sim um tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade.

No bojo da Constituição Federal de 1988, esse tratamento desigual pode ser observado na previsão de as mulheres conseguirem obter a aposentadoria espontânea com idade menor do que a exigida para os homens e com tempo de contribuição reduzido em face deles. Segundo Luciano Martinez (2012, p. 951) “o mesmo ocorrendo em relação ao serviço militar obrigatório em tempo de paz, do qual as mulheres estão isentas”. Explica Luciano Martinez (2012, p. 951) que “a proteção do mercado da mulher passou, então, a ser uma preocupação justificável, tendo o legislador incluído esse objeto como direito mínimo previsto no art. 7º XX, da Constituição de 1988”.

A Constituição Federal de 1988 aduz vários artigos que visam à tutela do trabalho da mulher, como o art.7º, XVIII, garante o direito de “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. No mesmo artigo no inciso XX assegura a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos moldes da lei”, inciso XXX por sua vez, disciplina a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Ademais, a proteção da empregada gestante também está regulamentada no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) no art.10, como menciona Gustavo Filipe Barbosa Garcia em sua obra (2015, p. 585) “o art.10, inciso II, b, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Esse direito está assegurado nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, a quem detiver a guarda do seu filho, está previsto na Lei Complementar nº 146/2014.

Na doutrina, muitos autores defendem que a proteção do trabalho da mulher só se justifica quanto ao estado de gestante e de maternidade, devendo assim receber um tratamento especial.

A proteção à maternidade e à infância alçou, por isso, a qualidade de direito social, nos termos do art.6º da Constituição de 1988. Percebe-se que a lei

protege o instituto “maternidade”, e não unicamente a gestante, o nascituro ou o recém-nascido, entendendo-o como um complexo que envolve um conjunto de estados temporários, todos merecedores de diferenciada atenção. O art. 201, II, do texto constitucional é claríssimo nesse sentido. Dispõe que a Previdência Social oferecerá “proteção á maternidade, especialmente á gestante”. A gestante nesse contexto é, sem dúvida, a protagonista do espetáculo que envolve a reprodução humana, mas a proteção não se destina unicamente a ela, embora, obviamente, se destine especialmente a ela (MARTINEZ, 2012, p. 956).

Acerca de fatores que acarretam a insalubridade, periculosidade e o trabalho penoso devem ser eliminados ou neutralizados, em consonância ao artigo 7º, XXII da Constituição Federal, tanto para homens quanto para as mulheres, sem qualquer diferenciação, tornando segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 587) “o meio ambiente de trabalho saudável, seguro e favorável á plena realização profissional, bem como individual e social, da pessoa, independentemente do sexo”.

Na Constituição Federal de 1934 até a Constituição Federal de 1967 era proibido o trabalho da mulher em indústrias insalubres, entretanto, a Constituição Federal de 1988 não estabeleceu restrições ao trabalho da mulher em condições insalubres. Para Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1027) “os riscos reprodutivos ocupacionais devem ser eliminados, reduzidos ou distribuídos dentro de um sistema racional de trabalho, de acordo com as particularidades de cada sexo”.

No decorrer nos anos, as trabalhadoras tiveram uma extensão de direitos previstos nas Constituições Federais, como aborda Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1031):

A Constituição de 1824 dispõe, em seu art.178, XII, que a lei seria igual para todos, entretanto, preteriu a mulher na sucessão ao Império, caso estivesse no mesmo grau do homem (art.117). Em seguida, a Constituição de 1891 assegurou o princípio da igualdade e aboliu as regalias de nobreza. A constituição de 1934 (art.121) e a de 1946 proibiram diferenças de salários para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil. A Constituição de 1937 limitou-se ao princípio genérico segundo o qual todos são iguais perante a lei. Não tardou a surgir, em agosto de 1940, um Decreto-Lei permitindo que o empregador pagasse ás mulheres salário inferior ao dos homens, autorizando uma redução de 10% em prejuízo daquelas (Decreto –Lei n.2.548). Já a Constituição de 1967 proibiu diferença de salário e de critério de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil, enquanto a Constituição de 1988 proibiu diferenças de salários, de critério de admissão e de função pelos motivos relatados e também por idade (art.7º, XXX).

No que concerne á igualdade de funções, de critérios de admissão e de salários, assegurava no art. 7º, XXX da Constituição vigente, cumpre ressaltar que a revogação das leis

tutelares que excluía a mulher do trabalho noturno, em condições insalubres, perigosas e penosas (nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras da construção pública ou particular) poderá favorecê-las no mercado de trabalho, ampliando-lhes as oportunidades de emprego e profissão (BARROS, 2005, p. 1027).

Para Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1031):

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceitos contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que residem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como a vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão.

No que se pode observar foram ampliadas as proteções jurídicas do trabalho da mulher, estando muitas de suas reivindicações incorporadas ao texto constitucional. A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou um marco no combate à discriminação do trabalho da mulher, de modo que o princípio da igualdade foi claramente afirmado no art.5º, I, CF.

2.3 Da Proteção do Trabalho da Mulher na Legislação Infra Constitucional.

A Consolidação das Leis do Trabalho trás em seu conteúdo, normas que visam à proteção do trabalho da mulher. O legislador adotou um sistema protetivo à mulher, não apenas pelos motivos que se justificam em suas peculiaridades, mas também na preservação e dignidade do trabalho.

A proteção do trabalho da mulher é ampla, de acordo com Luciano Martinez (2012, p. 951) “as violações podem ocorrer antes de iniciado o contrato de emprego como tentativa obstativa de aquisição, ou depois de iniciado o vínculo, durante o decurso dele”.

No que se diz respeito à proteção pré-contratual, refere-se em oferecer iguais oportunidades de acesso ao emprego. Uma importante ferramenta para a concretização desse direito é a Lei nº 9.029/1995, segundo Martins (2011, p. 619) “pelo que se verifica do art.1º

da Lei nº 9.029/95, é vedada a prática de ato discriminatório e limitativo para efeito do ingresso na relação de emprego ou para sua manutenção”.

Dentre as proteções ao trabalho da mulher no plano pré-contratual, ou seja, antes de iniciado o contrato de emprego, disciplina o art. 373 da CLT proibições de certos comportamentos, como por exemplo: publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, á idade, á cor ou a situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir (art.373-A, I da CLT).

No que tange a contratação do trabalho da mulher, não mais vigora o art.446 da CLT que autorizava o trabalho somente a mulher casada, a Lei nº 7.855/89 revogou expressamente esse artigo.

A duração do trabalho da mulher é igual ao dos homens, sendo de 8 horas diárias e 44 horas semanais, consoante ao artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988. A jornada de trabalho da mulher pode ser prorrogada, fazendo horas extras, nas mesmas condições dos homens não mais prevalecendo o artigo 376 da CLT sendo revogado pela Lei nº 10.244/01, como menciona Martins (2011, p.612) “a mulher pode prorrogar sua jornada em qualquer caso e não apenas em casos excepcionais ou de força maior”.

Quanto á diferença de salários entre o homem e a mulher explica Martins (2011, p. 612):

Não se justifica diferença de salários entre o homem e a mulher. Constituição traz a mesma ideia no inciso XXX do art.7º. O art. 5º da CLT também veda a distinção de salários por motivo de sexo. Esclarece, ainda, o art. 377 da CLT que “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução do salário”. É claro que as questões pertinentes á equiparação salarial serão reguladas pelo art. 461 da CLT.

Como expresso no artigo 377 da CLT, “a adoção de medidas de proteção ao trabalho da mulher é considerada de ordem pública”, são insuscetíveis de negociação individual ou coletiva que objetivam a modificar ou atenuar normas já previstas em lei.

Em relação ao trabalho noturno, os artigos 379 e 380 da CLT que proibiam o trabalho noturno da mulher foram revogados pela Lei nº 7.855/89, conforme dispõe Martins (2011, p. 612):

Temos, então, que o trabalho noturno da mulher é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do art. 73 da CLT quanto ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos, compreendida entre as 22 e as 5h. Logo, não há

nenhuma distinção entre o trabalho noturno do homem e o da mulher, só em relação ao menor, que é proibido (MARTINS, 2011, p. 612).

No que se concerne aos períodos de descanso são quase iguais quanto ao homem e á mulher, sendo que entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo de 11 horas como expresso no artigo 66 da CLT. Todavia, em caso de prorrogação da jornada de trabalho da mulher, será obrigatório um intervalo de 15 minutos antes do início do período extraordinário, como aborda Luciano Martinez (2012, p. 954) “nos termos do art. 384 da CLT, as mulheres são destinatárias exclusivas de um intervalo mínimo de quinze minutos concedidos entre o final do expediente normal e o início do período extraordinário de trabalho”.

Há quem afirme na jurisprudência que tal norma foi recebida pelo texto fundamental dado seu objetivo de velas pela saúde, pela segurança e pela higidez física da mulher trabalhadora. Demais aplicadores da lei, por outros motivos sustentam que a ora analisada regra não foi recepcionada sob o fundamento de ser produtora de um injustificado tratamento diferenciado em favor unicamente das mulheres. A tese da inexigibilidade do dispositivo, entretanto, revela-se incompreensivelmente excludente de direitos. Afirma-se isso por que seria mais razoável a extensão da vantagem para os homens do que a retirada dela do universo das mulheres (MARTINEZ, 2012, p. 954).

Prosseguindo, ensina Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 543):

Em face da igualdade preconizada nos art. 5º, I e 7º, XX, da CRFB, não foi recepcionado o art.384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória concernente á jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial. Por este motivo, foi cancelada a Súmula nº108 do TST. Em face disto, aplicam-se á mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto, etc.), pois neste caso não se estará discriminando e sim protegendo-a. Da mesma forma a IN 1/88 do MT.

A mulher também faz jus ao descanso semanal remunerado de 24 horas, de preferência aos domingos, salvo por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, sendo que dessa forma poderá recair em outro dia. Entretanto, foge a regra quanto ao trabalho do homem o disposto no artigo 386 da CLT, como menciona Martins (2011, p. 612) “a única exceção à regra quanto ao trabalho do homem é que a mulher que

trabalhar aos domingos terá uma escala de revezamento quinzenal para que de 15 em 15 dias o repouso seja aos domingos (art. 386 da CLT)”.

Destarte, outro ponto, de relevância é acerca do emprego de força muscular empregados pelas mulheres ser diferente ao empregado pelos homens, de modo que é indiscutível sua inferioridade estrutural. Nesse contexto aborda Sérgio Pinto Martins (2011, p. 613):

Ao empregador será vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional. Entretanto, se esse trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, haverá permissão legal parágrafo único do art.390 da CLT (MARTINS, 2011, p. 613).

No que se refere aos métodos e locais de trabalho, o artigo 389 da CLT obriga as empresas um conjunto de comportamentos que objetivam garantir um meio ambiente de trabalho mais seguro e confortável às trabalhadoras. Contudo, as regras previstas no artigo 389 da CLT não devem ser diferentes da proteção do trabalho masculino, gerando por parte da doutrina críticas por essas disposições estarem contidas dentro do capítulo do trabalho da mulher. Segundo Sérgio Pinto Martins (2011, p. 613):

Como se vê, essas regras esculpidas no art.389 da CLT não diferem da proteção do trabalho masculino, nem deveriam estar no capítulo do trabalho da mulher previsto na CLT, pois se trata de regras gerais que deveriam ser observadas em relação a qualquer trabalhador, como se nota no art.200 da CLT.

Outro aspecto a considerar acerca do trabalho da mulher diz respeito às revistas íntimas, a Lei nº 9.799/1999 que inseriu o artigo 373-A veda essa prática, proibiu claramente no seu inciso VI as revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Embora seja uma norma de proteção do trabalho da mulher pela aplicabilidade do Princípio da Isonomia é perfeitamente aplicável aos homens, veja-se:

Apesar de essa norma fazer referência unicamente às “empregadas ou funcionárias”, é perfeitamente aplicável às violações da mesma natureza que eventualmente atinjam os empregados. Afirma-se isso porque não há razão jurídica que autorize a proteção ora analisada apenas em favor das mulheres em detrimento dos homens, cuja intimidade deve ser igualmente preservada (MARTINEZ, 2012, p. 955).

Para Luciano Martinez (2012, p. 955) revista íntima “seria aquela realizada no corpo do indivíduo, distinta da “revista pessoal”, que seria cumprida sobre os pertences do indivíduo, vale dizer sobre suas bolsas ou sacolas”. Porém, não é apropriada tal distinção uma vez que será íntima a revista na medida em que atinja a intimidade do empregado, podendo violar sua intimidade ao abrir sua bolsa ou sacolas, sendo dessa forma uma extensão de sua intimidade.

Recentemente, foi sancionada a Lei nº 13.271/2016 que proíbe revista íntima de funcionárias no local de trabalho e trata da revista em ambientes prisionais.

De acordo com a lei, as empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de seus clientes do sexo feminino. Caso não seja respeitada essa previsão, está sujeitos à multa de R\$ 20 mil, valor esse que pode ser dobrado em caso de reincidência.

O art.3º da lei foi vetado, pois autorizava a revista íntima realizada por funcionárias mulheres nos ambientes prisionais. De acordo com as razões do veto, o texto original foi alterado porque possibilitaria a revista íntima nas prisões e gerava interpretação de que quaisquer revistas seriam realizadas unicamente por servidores do sexo feminino, tanto em homens quanto em mulheres.

Outrossim, foi publicada em 28 de novembro de 2016 a Lei nº 13.363/2016, que altera a Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia) e a Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), prevendo novos direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante e também para o advogado que se torna pai.

Com o advento da nova lei a advogada que der á luz ou adotar um filho pode ter suspensos os prazos processuais nos feitos em que estiver atuando isoladamente. Além disso, a lei também prevê a suspensão dos prazos em curso por 8 (oito) dias, na hipótese do advogado de uma das partes se tornar pai ou adotar.

A Lei nº 13.363/2016 também altera o Estatuto da Advocacia fazendo constar novas garantias ás advogada, como por exemplo, as gestantes e lactantes serão dispensadas de passar em aparelhos de raio X e também terão prioridade nas sustentações orais.

Outra disposição relevante refere-se à proteção à maternidade, de acordo com Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1032) “as medidas de tutela à maternidade previstas nos art. 391 a 401 da CLT estendem-se ás empregadas, inclusive a domicílio, a que aludem os art.3º e 6º desse diploma legal”. Quanto à natureza das normas de proteção à maternidade, aduz Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1036):

As normas de proteção à maternidade são imperativas, insuscetíveis de disponibilidade, logo não se poderá, nem mesmo com assentamento da empregada gestante, exigir-lhe trabalho durante a licença, sob pena de arcar o empregador com o pagamento do salário relativo à prestação de serviços e sujeitar-se à penalidades do salário-maternidade que será devido à empregada, nos termos do art.393 da CLT.

O artigo 395 da CLT, expressa que “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 á função que ocupava antes de seu afastamento”.

Já o artigo 396 da CLT prevê que: “Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um”. Quando o exigir a saúde do filho, o período de (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Por conseguinte, podemos afirmar que muitos dos artigos da CLT já não se justificam, tendo em vista que o regime jurídico da mulher deverá ser o mesmo que o do homem, consoante ao artigo 372 da CLT. A mulher deve ter um tratamento diferente quanto á gravidez, maternidade e na proteção de seu mercado de trabalho, no mais deve ser aplicado na relação de trabalho o princípio da isonomia em que homens e mulher são iguais em direitos e obrigações.

CAPÍTULO 3 – IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo final serão objetos de estudo as principais formas de discriminação do trabalho por motivo de sexo enfrentada pelas mulheres, através de argumentos doutrinários e jurisprudências.

Destarte, o escopo inicial será a abordagem do Princípio da Não Discriminação na Relação de Trabalho, como forma de garantir efetivamente a proteção ao mercado de trabalho da mulher. Em seguida, veremos a questão da igualdade de gênero na relação de emprego em face do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do Princípio da Igualdade como direitos fundamentais.

Por fim, será explorada a finalidade principal desta pesquisa, de abordar a discriminação no trabalho da mulher acerca da proporcionalidade salarial entre homens e mulheres.

3.1 Do Princípio da não Discriminação nas Relações de Emprego.

O Princípio da não discriminação é a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, tendo como finalidade criar normas em nosso ordenamento jurídico aniquilando toda forma de discriminação.

Todos os atos da vida que tenham decisões importam diferenciações, discernimentos. Mas muitos desses atos, principalmente aqueles que tomam decisões sobre pessoas, podem não ser juridicamente aceitos, por efetuarem distinções não aceitas pelo nosso Direito, em especial pelo princípio da não discriminação. Saber quando uma distinção pode ou não pode ser aceita é o objeto do estudo da não discriminação, posto que, a discriminação tratada para os efeitos desse estudo constitui uma distinção que não é juridicamente aceita (LIMA, 2006, p. 78).

Vale salientar que a conceituação da palavra “discriminação” é o caráter infundado de uma distinção, nesse contexto aborda Alice Monteiro de Barros a conceituação da palavra “discriminação” no plano internacional:

“... distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião, política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades de tratamento no emprego ou profissão” (art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, de 1958, sobre discriminação no emprego ou ocupação) (BARROS, 2005, p. 1064).

Ademais, explica Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1076):

A discriminação pressupõe um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável que, poderá advir de uma presumida inferioridade, de outras considerações arbitrárias e do fato de que sua contratação poderá elevar os custos operacionais da empresa.

A discriminação pode acontecer tanto na admissão quanto no curso do contrato ou até mesmo na dissolução do pacto laboral, ou seja, a discriminação pode ocorrer em todas as etapas da contratação. Poderá ocorrer no ato da contratação na publicação de anúncios de emprego, já no curso do contrato segundo Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1065) “a discriminação poderá se verificar na delegação de tarefas inferiores, que não requeiram qualificação e nas oportunidades de promoção”.

Para Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1065) no final do contrato “poderá ocorrer à discriminação quando o empregado, alegando necessidade de conter gastos, dispensa empregados, mas apenas os de sexo feminino e em idade de procriação”.

As desigualdades no ambiente laboral são predominantemente encontradas na iniciativa privada, veja se:

Cabe inicialmente observar que as desigualdades apontadas só se registram no regime contratual e só são encontradas no setor privado da economia. Quando se examina o regime estatutário, predominante no setor público, elas não se fazem notar. Uma ministra de tribunal superior no Brasil vence o mesmo subsídio de um ministro. Uma senadora aufero o mesmo subsídio de um senador. Uma escriturária de qualquer repartição pública percebe o mesmo vencimento de seu colega de igual investidura. Há igualdade de tratamento, por força da uniformização de estipêndios derivada da impessoalidade que impede sejam consideradas circunstâncias de ordem individual. O gênero não é levado em conta. (ROMITA, 2009, p. 120).

Para a concretização da igualdade de tratamento quanto a diferenças de gêneros é necessário afirmar o primado da dignidade da pessoa humana, a busca de direitos iguais não gera necessariamente a igualdade visto que diferem seus titulares, de modo que, homens e mulheres não são iguais.

A discriminação pode se manifestar de forma direta, indireta e oculta em vários os segmentos da sociedade, principalmente no ambiente de trabalho. Nesse sentido:

A primeira é conceituada como ato por meio do qual se atribui ao empregado um tratamento desigual, com efeitos prejudiciais, fundado em razões proibidas (raça, sexo, estado civil, idade ou outra característica enumerada na lei), enquanto a discriminação indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeitos diversos sobre determinados grupos. Já a discriminação oculta prevista no direito francês, se funda em motivos proibidos, mas não confessado. Ela se distingue da discriminação indireta porque aquela pressupõe a intenção de discriminar, o que não ocorre com esta última (BARROS, 2005, p. 1068).

Uma forma para combater à discriminação são as ações afirmativas que estabelecem uma “discriminação reversa”, ou seja, segundo o conceito de justiça distributiva que significa dizer em tratar de forma desigual os desiguais. A Constituição Federal de 1988 admite as “ações afirmativas” no texto do artigo 7º, XX ao proteger o mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos, o que equivale de acordo Alice Monteiro de Barros (2005, p. 1070) em “desigualar para criar igualdade”.

De acordo com Arion Sayão Romita (2009, p. 121):

As ações afirmativas são preconizadas. O Ministério Público do Trabalho criou o Programa de Promoção da Igualdade e Oportunidades para Todos. O primeiro alvo da ação a ser desenvolvida reside no sistema financeiro. Apurou-se que, em diversos bancos. Apesar de serem metade da mão de obra nas agências, as mulheres ganham menos do que os homens, sem razão plausível. Mesmo quando alcançam cargos de chefia, as mulheres não superam o abismo da desigualdade. Em determinados estabelecimentos bancários, as mulheres ocupam a maioria dos cargos de chefia, mas a superioridade não se reflete nos salários. Em um estabelecimento, elas ocupam 62% dos postos de mando, mas os ganhos correspondem a 76 % do rendimento dos homens. Em outro, onde 59% dos chefes são mulheres, o salário só alcança 82,8% do ganho médio dos homens.

A obrigação de não discriminar é adotada como direito fundamental do trabalho pela Organização Internacional do Trabalho, conforme o texto aprovado pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86ª reunião em 18 de junho de 1998, em seu art. 2º considera como princípio relativo aos direitos fundamentais do trabalho, no item *d*, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Diante dessas considerações, é inequívoca a consideração da obrigação de não discriminar como princípio do Direito do Trabalho. (LIMA, 2006, p. 151).

Práticas discriminatórias que atentam contra o trabalho da mulher não são admitidas pela jurisprudência dos tribunais do trabalho, como podemos observar um julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, a propósito da dispensa discriminatória de empregados somente do sexo feminino.

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

No Direito do Trabalho, a teor do art. 818 da CLT, o ônus da prova da discriminação contestada compete a quem a invoca, no caso, o empregado. Dada a dificuldade de se comprovar o tratamento discriminatório, o que inviabiliza a efetividade da tutela constitucional entendeu suficiente que a vítima apresente em juízo circunstâncias fáticas que façam presumir o tratamento desigual, competindo ao empregador comprovar a razoabilidade dos critérios adotados, quando esses não forem transparentes, mostrando que não violou o princípio da igualdade (BARROS, 2005, p. 1074).

Logo, como se percebe a discriminação é difícil de ser provada no caso concreto, pois ela nunca é clara e evidente, mas sim camuflada. Desse modo, a discriminação na esfera do Direito do Trabalho se torna mais grave, pelo fato que os atos que se baseiam no direito protestativo do empregador não são exigido motivo para a dispensa do empregado.

Atualmente, esse problema pode ser minimizado com a vigência do Código de Processo Civil de 2015 (Lei nº 13.105/2015) aplicando a “Teoria da Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova”, no qual o artigo 373 do NCPC traz uma nova leitura para o antigo artigo 333 do Código de Processo Civil de 1973.

Com a aplicação da referida teoria, pode de forma justificada o juiz redistribuir o ônus da prova entre as partes da relação processual caso entenda existir dificuldade excessiva para determinada parte, e de outro lado verificar maior facilidade da parte em fazê-lo.

3.2 A Desigualdade de Gênero diante do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do Princípio da Igualdade.

O princípio da igualdade compreende-se como proibição do arbítrio, encarado na vertente negativa como o princípio da não discriminação. É proibida a distinção que não esteja amparada em um motivo plausível, todavia, é justificada quando não discriminatória podendo mesmo ser fator de igualdade.

Importante ponderar dois aspectos acerca do princípio da igualdade, seja eles a igualdade diante a lei (isonomia) e igualdade em direitos (não discriminação). O princípio da igualdade está previsto no artigo 5º, “caput”, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, sendo aplicado tanto aos brasileiros quanto aos estrangeiros residentes no país.

Com efeito, a igualdade e a discriminação pairam sob o binômio inclusão-exclusão. Enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica a violenta exclusão e intolerância á diferença e diversidade. O que se percebe é que a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é suficiente proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato, com a efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um persistente padrão de violência e discriminação (PIOVESAN, 2014, p. 317).

As ações afirmativas são ferramentas poderosas de inclusão social que representam medidas especiais e temporárias que tem como finalidade remediar um passado discriminatório que buscam acelerar o processo de igualdade aos grupos da sociedade mais vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, as mulheres, dentre outros.

Essas medidas não devem ser vistas na perspectiva de significarem uma compensação a um passado discriminatório, mas sim na ótica de representarem alto grau de potencialidade para uma transformação social includente.

.No direito do trabalho a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana é de suma importância, visto que, o mencionado princípio pressupõe uma garantia contra atos considerados desumanos, em contrapartida pressupõe edificar no ordenamento jurídico a promoção e ao livre desenvolvimento da pessoa humana, possui ainda uma função hermenêutica. Nesse sentido:

A aplicação dessa função exige condutas positivas em prol da sobrevivência e do desenvolvimento da pessoa humana a fixação de um salário mínimo que efetivamente não atenda às necessidades vitais do trabalhador da sua família. Os valores recentes do salário mínimo sequer permitem ao trabalhador brasileiro a sobrevivência digna acima dos padrões internacionalmente fixados como vida miserável, muito menos poderia permitir o livre desenvolvimento da pessoa humana em busca de sua felicidade e de sua realização, quando a própria sobrevivência resta ameaçada. (LIMA, 2006, p. 36).

Outro aspecto do princípio da dignidade da pessoa humana refere-se no sentido de uma garantia individual contra atos desumanos ou que violem os preceitos mínimos da existência humana considerada aqueles dentro do padrão moral da coletividade. A relação de emprego sobrevém de um ambiente de sujeição do trabalhador já que esse se encontra subordinado ao empregador.

Segundo Antônio Montoya Melgar enquanto pessoa, o trabalhador subordinado é titular de uma gama de direitos fundamentais reconhecidos na Constituição, dentre eles o direito á dignidade, igualdade de tratamento e não discriminação, entre outros. Prossegue afirmando que a proteção da dignidade do trabalhador na relação de trabalho significa que o trabalhador tem reconhecido o direito da consideração devida á sua dignidade, estabelecendo ao empregador o dever de respeitá-la, preceito que cobra especial significação por ser uma exigência constitucional da mais fundamental importância. (MELGAR, 1998, p. 309).

Nesse contexto, afirma Alfredo J. Ruprecht (1995, p. 104-105):

O principio da dignidade humana é, efetivamente, um principio do Direito do Trabalho, o qual também chama de principio do valor humano. O referido jurista assevera que o mencionado principio baseia-se na humanização do trabalho ao considerar o trabalhador como ser humano e não como mercadoria ou elemento da produção. Em suas considerações, afirma as vertentes do princípio: a primeira vertente é o respeito que o trabalhador deve merecer na sua condição humana; a segunda vertente reside na necessidade de uma remuneração que permita a trabalhador e sua família uma vida honrada; a terceira pede que seu trabalho se desenvolva em condições de segurança e higiene e a quarta, vincula-se ao respeito de seu emprego desde que cumpra sua tarefa adequadamente.

Para Firmino Alves Lima (2006, p. 38) “ambas as vertentes do princípio da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho estão umbilicalmente ligadas á noção de trabalho decente preconizado pela Organização Internacional do Trabalho”.

O princípio da dignidade da pessoa humana significa um albergue de todos os direitos fundamentais e um ideal de conduta que seja constitucionalmente preservado,

inclusive a realização humana pelo trabalho dentro de condições dignas de vida. Esse princípio é um núcleo comum fundamental entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional, servindo como fundamento para a existência de direitos sociais no texto constitucional. (LIMA, 2006, p. 39).

O princípio da igualdade é essencial no Direito do Trabalho tendo em vista que repudia toda discriminação na relação de trabalho, em qualquer de suas formas. Destarte, toda discriminação supõe desigualdade, segundo Estêvão Mallet (2009, p. 145) “não qualquer discriminação, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes”.

A conquista da igualdade formal entre as pessoas não se estende, logo de saída, às relações entre homens e mulheres. Diversamente ainda permanecem distinções inaceitáveis, intoleráveis fundadas, tão somente, no sexo.

De acordo com Joaquim Augusto Domingues Damas afirma que reduzir o princípio da igualdade à concepção clássica de igualdade jurídica formal e material significa não extrair da Constituição todas as consequências da consagração da “igualdade”. Segundo o referido jurista, o tratamento igual de situações de fato iguais e o tratamento desigual de situações de fato desiguais conduzindo, embora, a uma maior justiça social, revela o princípio numa perspectiva de manutenção das desigualdades fáticas (econômicas, sociais e culturais). (DAMAS, 1998, p. 106).

Para Firmino Alves Lima (2006, p. 58):

Falar em igualdade de oportunidades pressupõe falar em igualdade de chances ou pontos de partida, o que se trata de aplicação de uma regra de justiça, a qual seja aplicada a uma situação de pessoas em competição entre si para a consecução de um objetivo único e que somente uma venha a ser vencedora.

Na visão de Joaquim B. Barbosa Gomes, a transição da igualdade formal para a igualdade de fato deixa a noção de igualdade estática ou formal, para um conceito de igualdade substancial que permite surgir a ideia de igualdade de oportunidades, que visa a extinguir, ou pelo menos mitigar, o peso das desigualdades econômicas e sociais, com objetivo de promover a justiça social. (GOMES, 2001, p. 131).

O princípio da igualdade é em princípio de justiça social que garante a igualdade de oportunidades permitindo a liberdade real e associando-se a uma política de justiça social voltada para a concretização dos direitos econômicos, sociais e culturais. Nesse sentido:

A busca de uma igualdade nos tempos atuais pressupõe resgatar os desafortunados de uma sociedade cada vez mais excludente, principalmente após o advento da globalização. O exercício dessa igualdade pressupõe uma ação coordenada entre Estados e todos os parceiros sociais, visando à inclusão social mediante uma justiça distributiva e o estabelecimento de uma rígida agenda de compromissos de bem-estar social, tanto em nível interno como internacional. Para tanto, a igualdade formal na relação entre todos os atores sociais deve ser abandonada, para o estabelecimento de desigualdades mediante discriminação juridicamente aceitas, em busca de um direito de inserção social. (FARIA, 2002).

A igualdade formal é uma das dimensões básicas do princípio da igualdade, de modo que, é necessário observar o direito de tratamento igual perante a lei e na formação da lei. Dessa forma, é garantido o direito de qualquer pessoa a ter a aplicação do direito de forma única sem distinções de qualquer natureza, portanto, essa forma de igualdade pretende defender um direito individual contra ações de trato desigual.

Já a igualdade material não se trata de uma função defensiva, todavia, procura uma função promocional da pessoa humana na busca de melhores e mais dignas condições de vida, ou seja, busca-se a igualdade real.

Isto posto, a igualdade que realmente busca-se não é somente a igualdade formal, ou seja, aquela de todos perante a lei, tal igualdade é certamente de suma importância no Direito do Trabalho e na evolução da humanidade. É necessário chegar à igualdade de oportunidades e de chances, diferenças sempre haverá na sociedade mesmo no trabalho não faltarão profissões que atraíam mais homens do que mulheres, e em contrapartida outras que atraíam mais mulheres. O que não pode ocorrer é uma desigualdade de oportunidades, as únicas diferenças que poderão estar presente é as que resultarem da diversidade de aptidão e de razões objetivas relevantes e justificáveis e não em diferenças fundadas, tão somente, no sexo, na raça ou em outros aspectos não determinantes para o exercício da atividade.

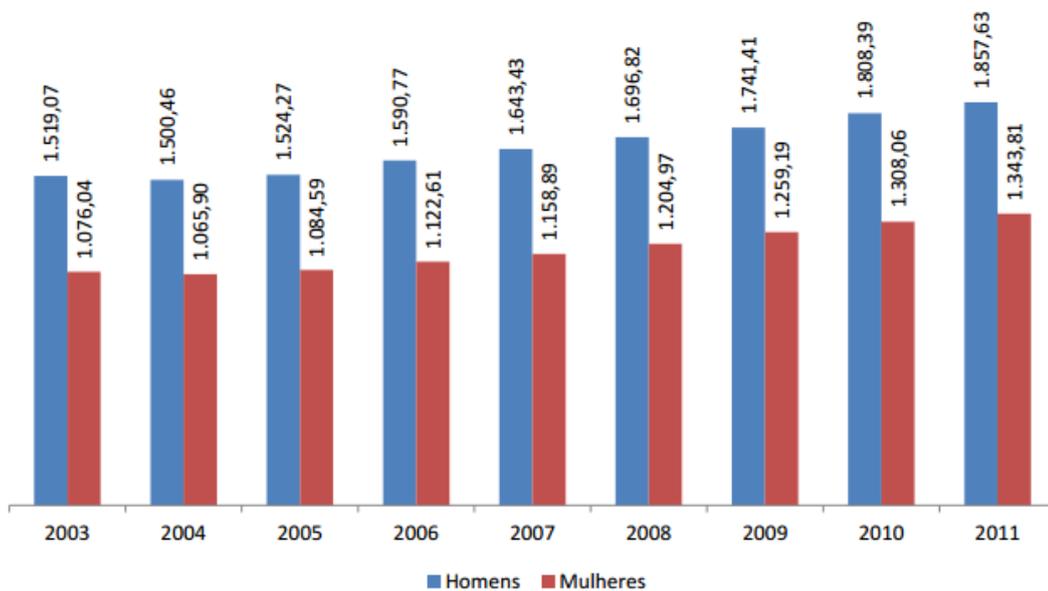
3.3 A Busca pela Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres

É indiscutível que nos dias atuais a mulher vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho resultado de longos anos de luta, conquistas essas refletidas no nosso ordenamento jurídico, para isto, se faz necessário garantir as trabalhadoras à igualdade de salários e igualdade de oportunidades e principalmente a igualdade de tratamento entre mulheres e homens aniquilando toda e qualquer forma de discriminação.

Entretanto, embora seja evidente o progresso das mulheres no mercado de trabalho ainda há muitas lutas a serem enfrentadas. De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no período de 2003 a 2011 as mulheres ainda auferem rendimentos menores do que os percebidos pelos homens conforme podemos observar nos dados gráficos.

Gráfico 1- Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo.

Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo (em R\$ a preços de dezembro de 2011) – 2003 - 2011*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Razão do rendimento médio real do trabalho das mulheres em relação ao dos homens – 2003 - 2011*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Razão da remuneração do trabalho entre mulheres e homens	70,8%	71,0%	71,2%	70,6%	70,5%	71,0%	72,3%	72,3%	72,3%

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

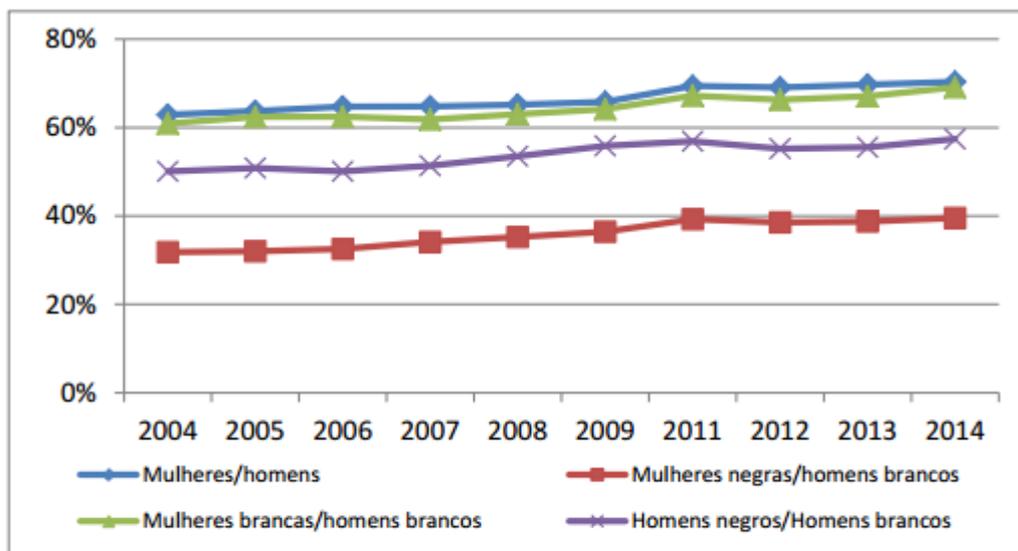
O rendimento médio do trabalho das mulheres em 2011 foi R\$ 1.343,81, 72,3% do que auferiam os homens (R\$ 1.857,63). Podemos identificar uma evolução no rendimento em relação ao ano de 2003, quando a remuneração média das mulheres passou a ser de R\$ 1.076,04. Todavia, pelo terceiro ano consecutivo o rendimento feminino mantém a mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento dos homens, em 2003 as mulheres recebiam

70,8% do que recebia, em média, um homem. Entre 2003 e 2011, o rendimento do trabalho das mulheres aumentou 24,9%, enquanto que o dos homens apresentou aumento de 22,3%.

Os rendimentos é um dos principais dados para avaliar a pobreza e desigualdade social, mesmo que sozinho não é capaz para determinar tais fatores. As pesquisas acerca de remuneração entre homens e mulheres tem levantado a discussão sobre as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho.

Segundo dados obtidos pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) durante os anos de 2004 a 2014 verificaram-se no país um contínuo crescimento de renda do trabalho conforme ilustrado no gráfico a seguir.

Gráfico 2 - Razão entre as rendas do trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e raça/cor. Brasil, 2004 a 2014.



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

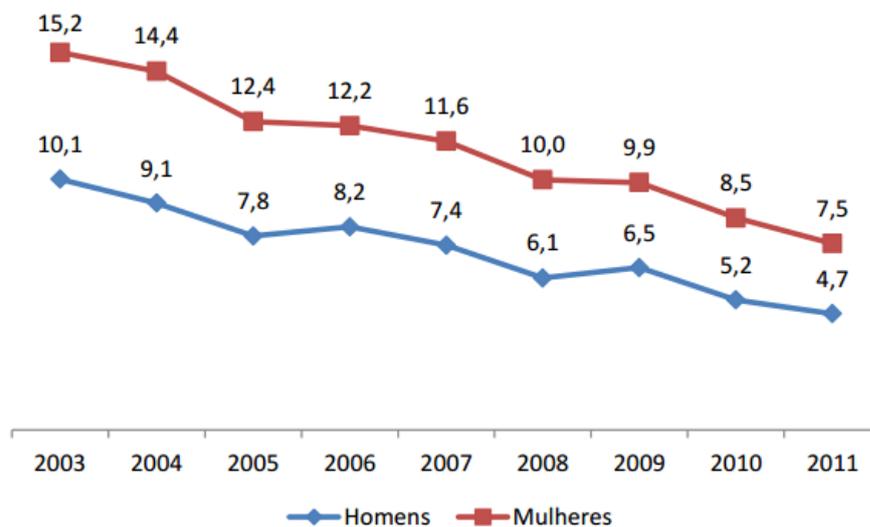
Durante os anos de 2004 e 2014, o rendimento médio da população ocupada apontou um aumento real de quase 50%, passando de pouco mais de R\$ 1.000,00 no ano de 2004 para R\$ 1.595,00 em 2014. Tamanho crescimento foi mais expressivo para as mulheres (61%) comparado com os homens (44%) observado que o aumento foi maior para as mulheres negras (77%), em contrapartida o menor foi para os homens brancos (43%).

Podemos concluir com essa pesquisa que houve uma redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres no decorrer dos anos, de modo que, em 2014 pela primeira vez as mulheres ultrapassam o índice de 70% da renda dos homens, sendo que anos anteriores esta proporção era de 63%. Entretanto, as mulheres negras ainda não alcançaram 40% da renda auferida pelos homens brancos, ou seja, apesar da aproximação dos rendimentos se faz necessário salientar que este se dá de forma lenta e desigual entre os grupos onde de fato os homens continuam ganhando mais do que as mulheres.

A diferença salarial entre homens e mulheres é uma realidade enfrentada desde tempos remoto sendo uma consequência de várias características da inserção da mulher no mercado de trabalho. Apesar de serem mais escolarizadas as oportunidades de emprego são reduzidas. Destarte, embora a mulher tenha mais escolaridade elas representam a maior taxa de desocupação, ou seja, são as que mais sofrem com o desemprego como podemos constatar com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizado no período de 2003 a 2011.

Gráfico 3- Taxa de desocupação das pessoas ocupadas, por sexo.

Taxa de desocupação das pessoas ocupadas, por sexo (%) – (2003 a 2011)*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

No ano de 2011, a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 7,5%, percentual bem abaixo daquele verificado no ano de 2003 (15,2), já a taxa de desocupação dos homens

foi sempre menor do que aquela verificada para as mulheres, no ano de 2003 a taxa dos homens foi de 10,1% e em 2011, 4,7%.

Portanto, podemos verificar que no passar dos anos as mulheres foram conquistando o seu espaço no mercado de trabalho sempre lutando contra toda e quaisquer tipo de discriminação fundada tão somente no sexo, buscando a igualdade de salário e de oportunidade no mercado de trabalho.

Os dados apresentados pelas pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) ilustram a realidade vivida pela mulher trabalhadora, que ainda que nos últimos dez anos a renda da mulher melhorou ainda não foi suficiente para igualar com os rendimentos percebidos pelos homens.

A desigualdade salarial ainda persiste em nossa sociedade de cultura patriarcal em que o homem é o provedor de seu lar, agora o desafio é pensar em políticas públicas para superar essas desigualdades. Os dados apresentados por ambas às pesquisas nos mostraram o quanto ainda temos que pensar, modificar e melhor as condições de trabalho da mulher.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização do presente trabalho podemos afirmar que nas últimas décadas a mulher superou muitos estereótipos impostos por uma sociedade de cultura patriarcal, realçando um novo perfil da mulher trabalhadora e sua importância no meio social. Desta maneira, passaram a ser titulares de direitos que antes não lhes abrangiam, deixaram de exercer tão somente atividades norteadas no lar e passaram a ocupar posições expressivas na sociedade.

Contudo, a mulher enfrenta no mercado de trabalho diversas formas de discriminações principalmente no que se refere à empregabilidade e a diferença salarial quando comparado com os salários percebidos pelos homens.

A luta da mulher pela igualdade de oportunidade e de salários vem de tempos remotos, atualmente conforme consta na pesquisa do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) as mulheres ainda estão ganhando menos que os homens, embora possuam maior escolaridade.

Apesar dos progressos da mulher no mercado de trabalho, a discriminação de gênero ainda encontra-se enraizada em nossa sociedade. Existem várias leis no nosso ordenamento jurídico que visa coibir as condutas discriminatórias e conseqüentemente proteger o mercado de trabalho da mulher, porém, essas leis não surtiram efeitos senão forem aplicadas nas questões fáticas.

De outro ponto de vista, deve haver um equilíbrio ao elaborar as normas que se destinam a proteger o trabalho da mulher de modo que por existir muita proteção, por vezes, acaba por desproteger, igualmente não se deve proteger de mais e ao mesmo tempo deixar de proteger onde deveria. Dessa forma, seria mais sábio haver maior fiscalização para o fiel cumprimento dessas normas e legislar onde se encontra lacuna.

Importante frisar, que por mais que existem normas protetivas do trabalho da mulher é necessário haver uma mudança de pensamento e de comportamento em nossa sociedade que seja capaz de aniquilar toda e qualquer forma de discriminação no mercado de trabalho, garantido dessa forma o que já está enunciado na nossa Constituição Federal, ou seja, a igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Sancionada Lei que proíbe revista íntima de funcionárias no local de trabalho.** Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/04/18/sancionada-a-lei-que-proibe-revista-intima-de-funcionarias-no-local-de-trabalho> . Acesso em: 18 out. 2016.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação histórica dos Direitos Humanos.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DAMAS, Joaquim Augusto Domingos. **O princípio da igualdade na relação jurídica de trabalho.** Revista jurídica do Trabalho, Salvador, ano 1, v. 1, p. 106, abr/jun. 1998.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada.** 1. ed. São Paulo: Malheiros. 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015.

GOMES, Joaquim Barbosa. **A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro.** Revista de Informação legislativa, Brasília, ano 38, n. 151, p. 131, jun/set. 2001.

IBGE. **Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. Acesso em: 18 out. 2016

IPEA. **Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014.** Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em: 18 out. 2016

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos Antidiscriminatórios nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr. 2006.

Maceió. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **RO: 12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0**, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 10/06/2010. Disponível em: <http://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15770412/recurso-ordinario-ro-12980200900219000-al-1298020090021900-0-trt-19> .Acesso em: 18 out. 2016

MALLET, Estêvão; FILHO, Georgenor de Sousa Franco (Org.). **O Princípio Constitucional da Igualdade e o Trabalho da Mulher**. São Paulo: Ltr, 2009.

MARTINES, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

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

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. 19. ed. Madrid: Tecnos. 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen; FILHO, Georgenor de Sousa Franco (Org.). **A Mulher e o Trabalho no Mundo Contemporâneo a Feminização no Poder Judiciário**. São Paulo: Ltr, 2009.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 1997.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RODRIGUES, Isadora Muller Gradim Moron; AGOSTINHO, Luís Otávio Vicenzi ; HERRERA, Luiz Henrique Martim (Org.). **Reconstrução dos Direitos Humanos á luz dos Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Boreal, 2011.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1995

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Manual das Organizações Internacionais**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1998.