

O TRABALHO DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA

Eliane de Freitas Braz ¹

RESUMO

Este artigo tem como objetivo tratar do trabalho da mulher e da reforma trabalhista. A legislação Brasileira preceitua normas que protegem o trabalho da mulher no mercado de trabalho. Será analisado a evolução histórica da sua inserção, os princípios do direito do trabalho, as condições e o local de trabalho da mulher gestante e lactante que foram incluídas novas normas, a Lei 13.467/17 (Reforma trabalhista) em que houve alteração de vários artigos da CLT, a discriminação ao trabalho da mulher e a equiparação salarial. Sendo proibido a discriminação a mulher quando for comprovado, equiparação salarial atendendo ao requisito do artigo 461 da consolidação das leis do trabalho será possível o ajuste do salário conforme as normas estabelecidas na legislação.

Palavras-chave: Trabalho da mulher; Reforma trabalhista; Discriminação da mulher.

ABSTRACT

This article aims to address women's work and labor reform. Brazilian law provides for rules that protect women's work in the labor market. The historical evolution of its insertion, the principles of labor law, the conditions and the workplace of pregnant and lactating women that new rules have been included, Law 13.467 / 17 (Labor reform) in which several articles have been changed will be analyzed of CLT, discrimination against women's work and equal pay. If discrimination against women is prohibited when it is proven, equal pay in line with the requirement of article 461 of the consolidation of labor laws, it will be possible to adjust the salary according to the rules established in the legislation.

Keywords: Women's work; Labor reform; Discrimination against women.

¹ Acadêmica em Direito pela Universidade do Grande Rio Prof. José de Souza Herdy - UNIGRANRIO-Campus Duque de Caxias, orientada pelo Professora: Karla Albuquerque Cerqueira.

1 INTRODUÇÃO

A busca da mulher por melhores condições de vida para si, sua família, seu trabalho e seus direitos a torna uma batalhadora. Esta vem incessantemente tentando conquistar seu lugar na sociedade e também no mercado de trabalho,

no entanto a mulher enfrenta grandes problemas, seja o preconceito social por ser mulher e também relacionado a desigualdades no âmbito laboral.

Este trabalho tem o objetivo de tratar dos direitos da mulher, onde será abordado a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, o período em que a mulher passou a ser parte integrante dessa realidade, demonstrada a partir da revolução industrial e das I e II guerras mundiais.

Em relação aos Princípios do direito do trabalho, ficam evidenciadas as formas pelas quais esses direitos são aplicados em benefício do trabalhador, de maneira a respeitar a dignidade da pessoa humana, o princípio protetor e da igualdade para que haja um tratamento justo e igualitário, para ambas as partes da relação.

Destaca-se também em relação à gestante, período em que a mulher precisa de maiores cuidados onde o bem maior é a vida, onde o Estado se insurge, no sentido da proteção principalmente no que tange ao local de trabalho e destaca-se uma decisão do STF no sentido da vedação de seu trabalho em qualquer grau de insalubridade.

Com o advento da lei 13.467/2017 houve a alteração, inserção e revogação de vários artigos contidos na consolidação das leis trabalhistas, essas alterações trouxeram grande impacto na vida dos trabalhadores, pois tais mudanças trazem instabilidades, e a não conformidade com as normas que existiam.

Essas mudanças afetam não só ao trabalhador, mas toda a sociedade, onde suprime seus direitos que acaba se sujeitando ao empregador.

Sendo tratado também em relação as normas de proteção ao trabalho da mulher, questões relacionadas a garantias ao repouso da mulher após parto, licença a maternidade também para mães adotantes, e horário intrajornada por acordo, principalmente no que tange a discriminação e a equiparação salarial relativizando a busca por igualdade de direitos e oportunidades evidenciando a desigualdade entre homens e mulheres através de previsão legal.

A Constituição federal e a consolidação das leis do trabalho (CLT) tratam da vedação a discriminação a mulher no mercado de trabalho, com aplicação de multa

caso seja confirmada, entre outras penalidades aplicadas ao caso concreto, bem como a equiparação salarial, onde mulheres que exercem os mesmos cargos que os homens recebem menos por isso.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A mulher foi gradativamente inserida no mercado de trabalho, pois a priori a sua função principal era cuidar do lar, satisfazer o marido e cuidar dos filhos, sem nada receber por isso. Com o advento da revolução industrial a mulher foi inserida no mercado de trabalho, devido as guerras que sobreveio naquela época, muitos homens não retornaram para casa, e as mulheres ficaram sem a assistência ao qual o marido provia, portanto a mulher viu a necessidade de trabalhar para trazer o sustento para o lar. Desde então a mulher vem buscando oportunidades, igualdade de direitos e condições de igualdade na sociedade pois apesar de algumas conquistas, temos ainda um longo caminho para termos direitos igualitário.

A revolução industrial ocorreu a partir do século XVIII, funcionando como um dos marcos de inserção da mulher no mercado de trabalho.

Essa revolução industrial resultou em várias transformações, técnicas, sociais e econômicas, que se iniciaram no século XVIII estendendo -se XIX na Inglaterra, e logo após na Europa e Estados unidos.

Houveram 3 fases da revolução industrial. Da seguinte forma a saber:

1º fase – 1760 e 1850. Iniciou-se na Inglaterra. Caracterizou-se por descobertas que beneficiou a expansão industrial, com maquinas e progresso técnico como o invento da máquina a vapor de James watt. Manufatura os produtos eram feitos a mão, e depois passou para maquina fatura. Uso do carvão como fonte de energia, máquina de fiar.

2º fase -1850 a 1950 – estendeu-se a outros países da Europa, França e Alemanha, mais avanços em relação a tecnologia, devido a utilização do aço, foram construídos pontes, tuneis, criado meios de comunicação, telefone, fabricas, automóveis e trilhos ferrovias, O carvão foi substituído pelo petróleo, as condições de emprego eram péssimas, muitas horas de trabalho, por fim causando desigualdades sociais, surgimento de dois movimentos, (ludismo e cartismo) em reação as novas tecnologias e melhores condições.

3º fase – 1950 e permanece até aos dias atuais. houve uma transformação no setor industrial e científico. Biotecnologia, genética, criação de medicamentos, computador, fax, energia atômica, descobertas químicas, também podemos mencionar corrida espacial, e a chegada do homem à lua. O acesso de informações com o mundo em alta velocidade e a cada dia mais avanços tecnológicos de várias áreas.²

Devido ao grande desenvolvimento trazidos por essas transformações, invenções, novas técnicas de produção se fizeram necessário o aumento de máquinas para o trabalho, acarretando na substituição do trabalho humano.

O trabalho que era realizado manualmente pelos operários, abrindo oportunidade para a mulher já que esta tinha maior habilidade para trabalhos manuais devido a capacidade produtiva aumentar, passou a ser realizado por um número maior de máquinas e conseqüentemente não precisava de um grande número de operários e sim uma quantidade menor de pessoas conseguiria manipular as máquinas sem habilidades.

Posteriormente com a expansão do comércio e a criação da máquina a vapor nas embarcações, abrangendo mercados e indústrias, viram a necessidade de admitir uma quantidade maior de trabalhadores, porém com salários baixos.

2.1 AS CONSEQUÊNCIAS DESSA REVOLUÇÃO

Afirmação sobre avanços e inovações tecnológicas do desenvolvimento econômico onde houve mudanças na estrutura do trabalho, criação de empresas com utilização em massa de assalariados, avanços no sistemas de transporte ferroviário e marítimo a vapor, aumento de produção de mercadoria em menos tempo, aumento do êxodo rural, crescimento desordenado na cidade, registros históricos de existência intermináveis horas de trabalho, chegando às vezes a 18 horas diárias sem haver distinção entre o trabalho das mulheres, das crianças e do homem. Trabalho nas fabricas em péssimas condições, havendo relatos de castigos físicos ao não atingir o limite da produção.

Outro fator que marca a inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se com os adventos da I e II guerras mundiais (1914 -1928 e 1939 -1945), pois nesses

² BRASIL ESCOLA. **Fases da revolução industrial.** Disponível em:<<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>acesso em: 20 mar. 2020.

períodos, em que os homens foram encaminhados para as frentes de batalhas, as mulheres assumiram os negócios das suas famílias e a posição do homem com relação ao trabalho.

Com o término das referidas guerras muitas mulheres ficaram viúvas ou seus maridos ficaram impossibilitados para o trabalho, sendo necessário que a mulher tomasse a frente do trabalho para o sustento da família.

2.2 NO BRASIL

O código civil de 1916 retrata a mulher em uma sociedade conservadora e patriarcal, a mulher cabia o papel de submissão em relação ao homem, sobre toda e qualquer decisão. Portanto a mulher não se concedia a capacidade plena, era incapaz, não podia realizar os atos da vida civil independente, necessitava ser assistida ou ter seus atos ratificados.

O artigo 242 do código civil de 1916 menciona que a mulher só poderia ter alguns direitos mediante autorização do marido, como questões de tutela ou curatela, e em relação a herança e outros direitos civis. A mulher também não podia exercer profissão sem que o marido autorizasse.

Em 1943, houve um marco em nosso país, que foi a promulgação do decreto lei n:5.452, Consolidação das Leis do trabalho, onde trouxe título exclusivo ao trabalho da mulher. Mesmo sendo novo esse texto ainda havia limitação com relação ao ingresso da mulher ao trabalho.

Destaca-se que em 1962 a lei 4.121 (estatuto da mulher), esse estatuto marcou o início de diversas transformações no plano jurídico. após ser promulgada, o artigo 466 da CLT foi tacitamente revogado, sendo assim, devolvendo plena capacidade a mulher. Sendo dispensada a autorização do marido para o trabalho e outros direitos.³

Outro fato marcante foi a lei 6.515/1977 (lei do divórcio), foi necessária a alteração do próprio texto constitucional afastando o quórum de dois terços dos votos para emendar a constituição. Onde os cônjuges poderiam pôr fim ao casamento se assim quisesse. Estendeu ao marido o direito de pedir alimentos, que antes só era

³ MOBILIZADORES. **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2020.

assegurados a mulher, outra mudança, no silêncio dos nubentes ao invés de comunhão universal, passou a vigorar o regime de comunhão parcial de bens.

A constituição de 1988 estabeleceu a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Foram revogados outros dispositivos que não estavam de acordo com a constituição. Como diz o artigo 5º, tratamento igualitário para ambos os sexos.

Da mesma forma o artigo 7,º XXX proíbe qualquer forma de discriminação social no mercado de trabalho.

3. PRINCÍPIOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do direito têm características jurídicas, pois ao serem introduzidos no ordenamento jurídico serão de suma importância pois irão inspirar e orientar o legislador e também o aplicador de direito.

Américo Plá Rodríguez menciona, os elementos que integram a noção de princípios do direito do trabalho são:

São enunciados básicos que contemplam, abrangem e compreendem uma série indefinida de situações. “um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la. E cumpre essa missão relativamente a um número indeterminado de normas”; por serem próprios do Direito do Trabalho são distintos dos que existem em outros ramos do direito. Servem para justificar sua autonomia e peculiaridade. Por isso tem que ser especiais, diferente dos que vigoram em outros ramos do direito.; todos os princípios devem ter alguma conexão, relação ou harmonia entre si, já que em sua totalidade perfilam a fisionomia característica de um ramo autônomo do direito, que deve ter sua unidade e coesão internas. ⁴

Esses princípios serviram, portanto, de base e fundamento e posteriormente irão impulsionar as normas jurídicas.

3.1 FUNÇÕES DOS PRINCÍPIOS

Os princípios do direito do trabalho possuem as funções informadora, normativa e interpretativa.

Função informadora – serve para inspirar ou orientar o legislador, em relação a criação de preceitos legais. Que servirá de fundamento para as normas jurídicas e base ao ordenamento jurídico.

⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3º ed., editora LTR São Paulo, 2000. p.14.

Função interpretativa – deve servir como critério de orientação dos juízes ou intérpretes, para o auxílio na interpretação, o que o legislador quer dizer, de forma que seja exata sua compreensão.

Função Normativa (integrativa) - este princípio atua como uma fonte supletiva, quando existem lacunas ou omissões da lei e não exista outras normas para usa-las. Portanto esse princípio irá preencher esse vazio existente da lei, para que haja a normatização.

3.2 PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Nas palavras de Amauri Mascaro:

A constituição federal do brasil (art. 1º, III), declara que nosso estado democrático de direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana, a dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar a sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.⁵

Este princípio retrata o valor central da sociedade do direito e do estado contemporâneo. É a pessoa humana, não importando seu status econômico, social, intelectual. A ser defendido pela ordem política social em relação ao ser humano sendo subordinante dos demais princípios regras e condutas.

Portanto esse princípio está no centro da ordem jurídica, política e social do ser humano, que se manifestou meados do século XX.

A dignidade humana tem grande relevância em relação a direitos e deveres nas relações de trabalho, e será aplicado em algumas situações, como para evitar os tratamentos humilhantes e abusivos ao trabalhador. Tais como, podemos citar as revistas de seus pertences no local do trabalho de forma constrangedora, o direito a intimidade, proteção contra qualquer tipo de assédio ao trabalhador, em relação a exames médicos que se propõem a uma investigação com relação a saúde do empregado, mas sem expô-lo, e ele tenha conhecimento de tal ato, para que não sofra nenhum tipo de discriminação. Portanto devem ser respeitados, as opiniões políticas e sindicais e religiosas. Bem como não haver discriminação em relação ao sexo,

⁵ NASCIMENTO, Amauri mascaro e Sonia mascaro nascimento. **Curso de direito do trabalho**, 29.º ed., editora saraiva, 2014. p. 350.

origem étnica, idade, estado civil, orientação sexual, nacionalidade, deficiência, doença crônica. A fim de consolidar a dignidade da pessoa humana.

É importante mencionar ainda sobre situações em que as normas trabalhistas deverão ser interpretadas de acordo com o local e ao momento em questão, e as condutas serem avaliadas.

O caráter genérico da dignidade torna fecunda as manifestações do direito a igualdade, a proteção da identidade, a integridade física e moral, a liberdade, a segurança e a auto determinação política. A esses direitos, que constituem, segundo alguns autores, o conteúdo da dignidade humana, se inclui a garantia de um mínimo vital de subsistência, imprescindível no estado democrático de direito.⁶

Por ser um valor supremo, é necessário que o Estado crie mecanismos seja no setor público ou privado para garantir acesso a todos ao trabalho, e que haja regulamentações de normas quando não houver, para garantir a proteção da vida do trabalhador, seja na relação laboral ou integridade, pois todo cidadão tem o direito de viver de forma digna.

3.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO (OU PROTETOR)

O direito do trabalho é regido por um critério básico, a proteção do trabalhador que se fundamenta na desigualdade, tendo em vista o empregado não possuir as mesmas igualdades jurídicas em relação ao empregador. Portanto o direito do trabalho visa assegurar a igualdade das partes contratantes, mas sempre visando a proteção a parte hipossuficiente e vulnerável na relação empregatícia, que é o empregado.

O princípio de proteção ao trabalhador constitui um equilíbrio, uma forma de corrigir as desigualdades criando uma superioridade jurídica em relação ao empregado.

Como menciona Plá Rodriguez:

O fundamento deste princípio está ligado a própria razão de ser do direito do trabalho. Historicamente o direito do trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. inclusive, mais abusivas e iníquas. O legislador inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma

⁶ DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10º ed., editora LTR São Paulo, 2016. p.128.

proteção jurídica a ele favorável. Ou seja, o direito do trabalho passou a responder ao propósito fundamental de nivelar desigualdades.⁷

Este princípio se subdivide em três outros da seguinte forma: **Princípio in dubio pro operário ou in dubio pro misero** - este princípio está relacionado a interpretação de normas jurídicas. Se para aquela norma houver múltiplos significados, para elucidação do caso, caberá ao juiz ou interprete analisar aquele preceito e deverá aplicar o que estiver disposto ao texto legal, e na dúvida real deverá ser aplicado a regra mais favorável, mais vantajosa ao trabalhador. O princípio in dubio pro misero (exames de fatos e provas) a questão em si relaciona benefício do trabalhador na dúvida de exame de situações fáticas concretas.

Tratando-se de um direito material existem contendas quando aplicado ao processo do trabalho, por ser parecido ao in dubio pro reo, em processo penal.

Versam sobre eles duas correntes. (o in dubio pro misero) Sendo uma para aplicação :servindo para inspiração, interpretação, valoração probatória. E outra não será aplicada ao processo do trabalho.

No entanto o in dubio pro operário não é totalmente aplicável ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, em relação ao direito do autor, não poderia decidir a favor do trabalhador, e sim verificar quem tem ônus da prova no caso concreto.

Princípio da norma mais favorável – este princípio diz respeito a interpretação de duas ou mais normas aplicáveis a uma mesma situação jurídica. Portanto aplica-se a que seja mais benéfica ao trabalhador, independente a relação de hierarquia das normas.

Em relação as formas de aplicação dessa norma mais favorável, deve haver uma aferição baseando-se num critério das mesmas. Existem três teorias do conglobamento.

Teoria do conglobamento — a aferição da norma mais favorável se dá após o confronto da integralidade das normas em comparação (“confronto em bloco”).

Teoria da acumulação — a aferição se dá a partir da seleção, em cada uma das normas objeto da comparação, das previsões mais favoráveis ao trabalhador, utilizando-se, de cada uma delas, a que for mais favorável.

Teoria do conglobamento orgânico ou por instituto – a aferição da norma mais favorável deve ser feita pela comparação entre partes das normas ou entre grupos de matérias.⁸

⁷RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3º ed., editora LTR São Paulo, 2000. p.36.

⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, 6º ed., editora Saraiva, São Paulo, 2019. p. 56.

Pela reforma trabalhista 2017, que se deu com a lei 13467/2017 houve claramente uma afronta a este princípio no sentido de que o artigo 620 passou a trazer o comando de que diante do confronto entre as normas estabelecidas através de acordo ou convenção coletiva de trabalho sempre (independentemente de norma mais benéfica) prevalecerá aquela firmada através do acordo coletivo de trabalho.

Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador – quando houver qualquer circunstância vantajosa para o empregado, irá prevalecer sobre qualquer situação que ele esteja no momento. Se por ventura houver a entrada de uma nova lei, não poderá trazer prejuízos ao trabalhador, sendo essa lei mais benéfica, não poderá ser anulado.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

De início, da análise do caput deste dispositivo legal, é fundamental que você entenda que o artigo 468 da CLT obedece ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Ou seja, há a possibilidade de alteração, entretanto é fundamental que haja mútuo consentimento e desde que essa alteração não cause prejuízo ao empregado.⁹

Ela deverá ser incluída ao contrato do trabalhador. Mitigação pela reforma trabalhista 2017.

3.4 PRINCÍPIO DA ISONOMIA OU IGUALDADE

O princípio da isonomia que também é chamado de igualdade preceitua um tratamento justo, igualitário a todos os cidadãos, por ser constituído como um direito fundamental da democracia. “O sentido de isonomia busca igualar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si.”

Conforme previsto na constituição federal artigo 5º:

⁹ BRASIL - Lei 13.467/2017 Reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. 05 mar. 2020.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.¹⁰

Para que seja efetiva a igualdade ela percorre o caminho da justiça e nem sempre a aplicação dessa lei é igual para todos. Homens e mulheres são iguais perante a lei, no entanto eles devem ser tratados como iguais no momento em que eles se igualam, mas no momento em que eles são diferentes eles devem ser tratados como desiguais, na medida de suas desigualdades.

Igualdade material – significa proibição de tratamento arbitrário ao estabelecer as relações de igualdade e desigualdade, devendo haver critérios razoáveis e justos conforme a situação. Se essas situações forem iguais o tratamento será igual, mas se essas situações forem diferentes há de ser dado outro tratamento diferente.

Igualdade formal – é a que rege a constituição e trata a todos igualmente conforme a lei, homens e mulheres sem qualquer distinção.

Alexandre de Moraes menciona; sobre o princípio da igualdade lição de San Tiago Dantas.

Quanto mais progridem e se organizam as coletividades, maior é o grau de diferenciação a que atinge seu sistema legislativo. A lei raramente colhe no mesmo comando todos os indivíduos, quase sempre atende a diferenças de sexo, de profissão, de atividade, de situação econômica, de posição jurídica, de direito anterior; raramente regula do mesmo modo a situação de todos os bens, quase sempre se distingue conforme a natureza, a utilidade, a raridade, a intensidade de valia que ofereceu a todos; raramente qualifica de um modo único as múltiplas ocorrências de um mesmo fato, quase sempre os distingue conforme as circunstâncias em que se produzem, ou conforme a repercussão que têm no interesse geral. Todas essas situações, inspiradas no agrupamento natural e racional dos indivíduos e dos fatos, são essenciais ao processo legislativo, e não ferem o princípio da igualdade. Servem, porém, para indicar a necessidade de uma construção teórica, que permita distinguir as leis arbitrárias das leis conforme direito, e eleve até esta alta triagem a tarefa do órgão do Poder Judiciário.¹¹

Assim entende o supremo tribunal federal como princípio da igualdade na doutrina e jurisprudência.

Neste sentido o artigo 5º, inciso I, da constituição federal diz homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição.

¹⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 06 mar. 2020.

¹¹ DE MORAES, Alexandre direito. **Direito Constitucional**, 35º ed., editora Atlas São Paulo, 2019. p. 36.

Portanto é necessária essa isonomia em relação a mulher, um tratamento especial dentro da sociedade no período da gestação, sendo garantido por lei.

A constituição estabelece que a legislação ordinária tem a obrigação de estabelecer comandos de proteção a mulher gestante. Portanto, conforme menciona “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Nesse mesmo sentido é garantido também o direito à vida, liberdade, segurança, porém o direito à vida é o mais importante de todos pois é constituído como pré-requisito a existência em relação a outros direitos.

A constituição federal proclama, portanto, o direito à vida, cabendo ao estado assegurá-lo em sua dupla acepção, sendo a primeira relacionada ao direito de continuar vivo e a segunda de se ter vida digna quanto à subsistência.¹²

Também mencionado no artigo 6º da Constituição Federal de 1988:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (CRFB)¹³

Durante a gravidez, a mulher é assegurada por lei com condições de trabalho que garantem a saúde e o bem estar físico da gestante e do seu filho.

A CLT (consolidação das leis do trabalho) estabelece normas pertinentes a maternidade.

A mulher gestante está amparada por lei mesmo antes de ser contratada pela empresa.

Em relação a Licença a maternidade, artigo 392 CLT confere a gestante o direito a 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário, tanto para mães biológicas quanto para adotantes.

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

O direito a licença a maternidade independe do estado civil da mulher. (art. 2º da convenção n.º 103 da OIT) ratificada pelo Brasil, tampouco está condicionado ao nascimento com vida do filho. A “licença tem como fato gerador não só o nascimento do filho, mas também a gestação, que, como a saúde, ocasiona à mulher transtornos físicos naturais e até psíquicos. Aliás,

¹²DE MORAES, Alexandre direito. **Direito Constitucional**, 35º ed., editora Atlas São Paulo, 2019. p.35.

¹³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 06 mar. 2020.

o próprio diploma internacional citado, isto é, a Convenção nº 103 da OIT (revista pela de nº 183) e ratificada pelo Brasil, em 1966, previu no art. 3º, item 6, para a hipótese de doença decorrente do parto, uma prorrogação desta licença, mas nunca substituição da licença-maternidade pela licença por doença, ainda que decorrente daquela. O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 392 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia de emprego. Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo".¹⁴

Se a empregada vier a adotar ou tiver guarda judicial será aplicada a lei pertinente em relação a licença a maternidade, apresentando o termo judicial de guarda a adotante ou guardião.

Estabilidade da mulher gestante é garantida tão logo se confirme a gravidez, não podendo ser dispensada, somente em virtude de falta grave. Desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

A empregada só poderá retornar ao trabalho, se reintegrar se ela estiver no período de estabilidade. Conforme previsto na

No caso de falecimento da genitora essa estabilidade será dada a quem estiver com a guarda do seu filho.

A mulher gestante também é segurada por lei em caso de faltas ao trabalho decorrentes de consultas médicas e exames, sem prejuízo no salário. Também dispõe de dois intervalos (descansos especiais de meia hora cada um para amamentação da criança), que é alcançado também no caso de adoção. E se de alguma forma essa gestante exercer atividade laboral que venha prejudicar a sua saúde ou gestação da criança, como é caso de ambientes insalubres, é garantida a ela ser recolocada em outro setor para não colocar sua gravidez em risco, ou até mesmo cessar o contrato de trabalho.¹⁵

A lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) em seu artigo 394, trouxe a possibilidade de mulheres grávidas e lactantes submeterem-se a atividades laborais em condições insalubres, sendo estas tipificadas em grau mínimo e médio, excluindo apenas as atividades em grau máximo.¹⁶

¹⁴ DE BARROS, Alice monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10º ed., editora LTR São Paulo, 2016. p.715.

¹⁵ MOBILIZADORES. **Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2020.

¹⁶ BRASIL - **Lei 13.467/2017 Reforma trabalhista**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. 05 mar. 2020.

4. REFORMA TRABALHISTA

Com o pretexto de reformular a CLT e atualizar as relações de trabalho, criou-se o projeto de lei 6.787/2016 do poder executivo, que diz respeito a reforma trabalhista. Esse projeto foi proposto pelo governo do então presidente da república Michel temer, que foi aprovado na câmara dos deputados em 26 de abril 2017 e no senado federal 11 de julho, começou a vigorar em 11 de novembro de 2017.modificando diversos artigos da consolidação das leis do trabalho (CLT).

Após o ser aprovado o referido projeto converteu-se na Lei 13.467/2017 – Lei da reforma trabalhista. Houve muita discussão em relação a essa reforma gerando grandes críticas sociais, como sindicatos, congresso nacional.

Após ser sancionada a lei 13.467/2017, foi editada uma medida provisória no sentido de ajustar alguns pontos que não estivessem em conformidade com a reforma trabalhista, a medida provisória 808 de 14/11/2017 , mas devido a situação ao qual o país se encontrava com instabilidade e não sendo feita no prazo, perdeu a eficácia em 23/04/2018.

A Lei 13.467/2017 Trouxe algumas mudanças significativas para as relações de trabalho, sendo algumas delas:

Trabalho intermitente – Trabalho onde o empregado irá trabalhar uma parte na atividade e outra parte na inatividade, se o empregado trabalha ele recebe, se não trabalha não recebe, o empregador deverá chama-lo para o trabalho com três dias de antecedência. Mantendo assim o vínculo empregatício.

Teletrabalho – É o trabalho que é feito a distância, fora das dependências do empregador, podendo ser realizado até mesmo em sua residência, que tenha um local específico e use a tecnologia de informação e comunicação sendo computador, internet, telefone para realização desse trabalho. Espera-se que o trabalhador tenha uma melhor organização de tempo em relação questões sociais, lazer e família. O teletrabalho deve constar no contrato individual de trabalho, se for necessário o empregado poderá comparecer eventualmente na empresa. Esses trabalhadores não terão direito a horas extras, intervalo intrajornada. Esse contrato poderá ser alterado desde que seja de mutuo acordo das partes, ou se o empregador quiser alterar o regime haverá um prazo de transição mínimo de 15 dias.

Intervalo para descanso – no caso de o empregado que exerce trabalho continuo acima de 6 horas, ele tem direito a concessão de um intervalo para repouso

ou alimentação, e esse intervalo intrajornada poderá ser negociado por acordo ou convenção coletiva, como saída do trabalho mais cedo. Mas deverá obedecer ao mínimo de trinta minutos de intervalo. Não sendo concedido o intervalo mínimo de trinta minutos, garante ao trabalhador o pagamento do período suprimido como adicional de 50% da hora normal que se refere a indenização.

Férias – hoje as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, se o empregado assim concordar. Pois antes só poderia fracionar em 2 vezes. Não sendo inferior a 14 dias, e os demais não podem ter menos de 5. Podendo dar ao trabalhador possibilidade de um planejamento melhor. Não pode gozar de férias 2 dias antes de feriados, agora será garantido também ao menor de 18 anos e maior de 50 anos o fracionamento de férias, antes não era permitido.

Gravidez – pela lei 13.4667/2017 passou a ser permitido o trabalho de mulheres grávidas em lugares de baixa ou media insalubridade, exceto se ela apresentasse atestado médico recomendando o afastamento, mas o STF julgou procedente a ação direta de inconstitucionalidade (ADI) 5938 para declarar inconstitucionais os trechos dos dispositivos da consolidação das leis do trabalho (CLT) que foram inseridos pela reforma trabalhista em que admitido a possibilidade de mulheres grávidas e lactantes exercer atividades insalubres em algumas hipóteses. O STF tornou inválida essa norma da reforma trabalhista. Portanto, fica proibido o trabalho da gestante em atividades em qualquer grau de insalubridade.

Sendo assim a reforma trabalhista, veio como um desequilíbrio entre as relações trabalhistas, onde inverteu-se os valores os princípios e regras já existente que protegiam o trabalhador, bem como as normas constitucionais. Portanto essa reforma trabalhista veio tirando a voz do trabalhador e também retirando os direitos dos trabalhadores.

5. DO TRABALHO DA MULHER

5.1 OS DIREITOS DA MULHER NA CLT

A consolidação das leis do trabalho (CLT), surgiu no dia 1º de maio de 1943, com o decreto-lei n.5.452, o intuito dessa legislação é regulamentação das relações trabalhistas, (direito individual, coletivo e processual do trabalho).

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos.¹⁷

Os direitos da mulher surgiram por consequência de manifestos sociais, de lutas femininas, em relação aos seus direitos, jornadas excessivas e igualdade de salários, desde sua inserção no mercado de trabalho.

Antes do advento da consolidação leis trabalho existiram algumas normas jurídicas em relação ao trabalho das mulheres, durante o governo Getúlio Vargas, pode-se mencionar como exemplo o decreto-lei 5452/1943 que deu origem a consolidação das leis do trabalho, esta trazia alguns comandos como;

Igualdade nas condições de trabalho - A CLT no art. .5º menciona que é proibido a discriminação por motivo de sexo. Portanto garantido por lei igualdade salarial entre homens e mulheres todo trabalho de igual valor corresponderá a salário igual sem distinção.

A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma a redução do salário. A não observância deste requisito as empresas poderão ser penalizadas com multas.

Limite de carregamento de peso – É proibido ao empregador empregar a mulher para serviços que exija extrema força física, sendo superior a 20 quilos em trabalho continuo e 25 quilos trabalho ocasional, pois a complexão física da mulher não é a mesma do homem.

Com relação ao período de repouso da mulher, antes e depois do parto, havendo necessidade a mulher poderá prolongar-se duas semanas cada um, desde apresentação de atestado médico.

As empresas que possuem a partir de 30 mulheres no trabalho e que estas tenham mais de 16 anos e obrigatório que tenha a reserva de um local para que essa funcionária possa dar assistência ao seu filho no período de lactação, assegurado por lei. Em não havendo esse local deverá ser estabelecido uma creche ou outro local adequado para assisti-lo.

¹⁷JORGE NETO, Francisco Ferreira Jouberto de quadros pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho**, 9º ed. editora atlas, São Paulo. 2019. p. 34.

5.2 EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A consolidação do trabalho diz, se o trabalhador exerce função idêntica, igual valor, se a prestação é para o mesmo empregador e sendo no mesmo estabelecimento empresarial o salário será igual, sem qualquer distinção seja etnia, sexo, nacionalidade ou idade.

Importante mencionar que deverá ser feito em igual produtividade e mesma perfeição, tempo de serviço para mesmo empregador não poderá ser superior a quatro anos, essa diferença de tempo na função., não seja superior a dois anos. foi revogado a exigência de homologação de cargos e salários, e esse critério de promoção poderá ser por merecimento ou antiguidade, ficando vedado equiparação salarial em cadeia. (art.461, inciso I, CLT).

A equiparação salarial é um direito previsto na constituição e também na CLT, (consolidação das leis do trabalho), onde estabelece que empregados que exerçam funções idênticas tenham o mesmo salário. Possui como fundamento constitucional a vedação a discriminação e a defesa da isonomia.

Importante dizer que a equiparação salarial é amparada nas convenções 100 e 111 da OIT (organização internacional do trabalho).

A convenção 100 diz respeito a igualdade de condições de trabalho e salários entre homens e mulheres.

A convenção 111 foi de grande relevância ao combate a discriminação no ambiente de trabalho, muito importante para OIT.

A lei 13.467/2017 artigo 461 (CLT) inciso 6º traz uma multa de 50% no caso de comprovação de discriminação por sexo ou etnia, em favor do empregado discriminado e pagamentos de diferenças salariais, do limite máximo da previdência social.

A não discriminação e a igualdade, princípios que nos relacionam aos direitos humanos, e garantias fundamentais do regime democrático.

O artigo 373 CLT menciona algumas práticas discriminatórias contra a mulher, sendo vedado ao empregador.

(a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;¹⁴ (b) a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: (1) indução ou instigação à esterilização genética; (2) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento

de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, que sejam realizados pelas instituições públicas ou privadas e submetidos às normas do SUS. A pena: detenção de 1 a 2 anos e multa.¹⁸

A constituição federal de 1988, foi muito importante no que diz respeito ao tratamento e a igualdade direitos e obrigações entre homens e mulheres na sociedade.

A constituição federal traz em seu artigo 5º. Caput

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:¹⁹

Bem como no artigo 7º, em relação ao salário, discriminação:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. ²⁰

O artigo 3º constituem objetivos fundamentais da República Federativa Do Brasil:

IV – Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. ²¹

As normas da constituição estendem-se a todos os indivíduos em tratamentos iguais, mas somente proibindo as diferenças arbitrárias e discriminações absurdas. Na existência de casos desiguais o tratamento também será desigual.

¹⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira Jouberto de quadros pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho**, 9ª ed. editora atlas, São Paulo. 2019. p. 935.

¹⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 20 mar. 2020.

²⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 20 mar. 2020.

²¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 20 mar. 2020.

6. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Apesar do crescimento considerável da participação da mulher no mercado de trabalho e de conquistas ela ainda hoje continua enfrentando vários obstáculos em relação ao trabalho, ou seja a discriminação, seja na exclusão ou preferência, o fato é que essa rejeição se dá por vários critérios como raça, sexo, religião, orientação sexual ou até mesmo qualquer outro motivo que de uma maneira errada venha impedir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e igualdades em relação ao emprego e também ao cargo.

Para Mauricio Godinho: “A discriminação é a conduta pela qual se nega a pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada” ²².

A própria constituição federal de 1988 em seus dispositivos garantem direitos a homens e mulheres, sem distinção, proibindo as diferenças salariais, a discriminação. A ONU (organização das nações unidas) que criou a convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher em 1979, a OIT (organização internacional do trabalho) criada em 1919 também visa a proteção da mulher, com várias convenções e recomendações. Destaca-se também a consolidação das leis do trabalho em que traz um capítulo somente com normas da proteção ao trabalho da mulher, e mesmo tendo o parágrafo 6º do artigo 461 que fala da vedação a discriminação ao sexo e etnia. Ainda assim temos vários setores onde mulheres ganham menos que os homens.

O IBGE relata diferença salarial entre homens e mulheres no país de 20,7% no brasil. ²³

Hoje observa-se que a mulher tem se posicionado em relação a questionar a equiparação salarial quando houver e se ela vier a sofrer discriminação no trabalho, reclamando pelos os seus direitos na justiça.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17º ed. editora LTR, São Paulo, 2018. p. 951.

²³ IBGE. **Diferença salarial entre homens e mulheres no país**. Disponível em: <https://cidadania23.org.br/2019/06/27/ibge-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-no-pais-e-de-207/> >. Acesso em: 02 jun. 2020.

Primeiro caso: Houve um julgado relatando a situação de uma empregada que sofreu discriminação no trabalho pelo fato de ser mulher. Ao trabalhar em uma empresa, ela prestava serviço como guardiã e desempenhava as mesmas atividades que os colegas do sexo masculino, que eram vigilantes, porém o seu salário era inferior em comparação ao salário deles. Portanto ela ingressou com ação requerendo o pagamento das diferenças salariais, com base na equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT. Houve um conjunto de provas, a juíza convenceu-se e a empresa foi condenada a pagar diferenças salariais postuladas pela empregada, pois houve o entendimento que ambos exerciam as mesmas funções.

Segundo caso- Uma bancária discriminada e dispensada. Uma funcionária foi rebaixada da profissão, no dia em que se comemorava o dia internacional da mulher, após reunidas as provas e comprovantes e até mesmo áudio, de que a funcionária vinha tendo assédio moral por parte de outro funcionário qual fica concretizado a intenção do afastar a empregada do cargo de gerente de negócios. Após análise de provas, o magistrado com base nos fatos ficou caracterizado assédio moral, a funcionária foi indenizada em mais de 60 mil reais. TRT manteve a condenação.

Terceiro caso - Uma trabalhadora da construção civil recebeu uma indenização, devido ao local em que ela trabalhava não haver banheiro feminino, já que o local onde trabalhava era predominante de homens. No entanto haviam outras funcionárias do sexo feminino trabalhando no local, a empresa não disponibilizava banheiro feminino em condições adequadas para o trabalho dessas funcionárias. Sem contar que era assediada por um dos chefes. Havia diversos relatos mencionando o quanto as mulheres eram desrespeitadas e sendo coagidas por medo de perder seus empregos naquele ambiente de trabalho. Mediante a tais atos mencionados coube a reclamante dano moral, pela situação constrangedora e humilhante que passou no local. A juíza deferiu indenização a funcionária em R\$ 10 mil pelos danos morais. E essa decisão foi confirmada em 2º instância.

A discriminação ao trabalho da mulher veio se estendendo durante muito tempo e até nos dias atuais, que por vezes o trabalhador pela necessidade de se manter no emprego se omite diante tais práticas, pois o trabalhador é a parte mais fraca, e essa é uma realidade do dia a dia, e isto fica claro quando falamos da desigualdade em relação ao salário entre homens e mulheres.

Mesmo a mulher tendo seus direitos garantidos pela CLT, ela é prejudicada no trabalho, segundo pesquisa feita pela FGV intitulada como mulheres perdem trabalho após terem filhos. A mulher após voltar da licença maternidade, após a estabilidade, algumas mulheres são demitidas do trabalho, ficando assim em situação muito difícil. Para algumas mulheres a volta ao mercado de trabalho é bastante complicado e algumas mulheres acabam vivendo de pequenos negócios, apesar da constituição prever que homens e mulheres são equiparados em direitos, a mulher é vista em segundo plano. Enquanto para o homem a situação é bem diferente.²⁴

A mulher que possui uma qualificação profissional, escolaridade elevada, estão mais propícias a permanecer em seus empregos, pois algumas empresas investem nelas para terem retorno garantido, já as que não possuem qualificação as empresas não tem interesse na permanência delas. Nota-se que a diferença em relação ao salário que as mulheres mais capacitadas recebem é bem vantajoso, o que possibilita a contratação de um profissional para ajudá-la. É necessário que se busque formas de evitar a evasão da mulher do mercado de trabalho.

Existem algumas empresas, que aderem empresa cidadã, lei n: 11.770/2008, as mulheres que participam desse programa têm a licença maternidade ampliada por mais 60 dias, e por mais 15 dias além dos 5 que já eram estabelecidos para licença-paternidade.²⁵

7. CONCLUSÃO

Com base no que foi exposto o problema da discriminação da mulher trata-se de uma questão cultural decorrente da longínqua metodologia imposta pela sociedade.

As políticas públicas são importantes, as leis também, mas é necessário que essa cultura seja modificada com educação, respeito e a valorização das mulheres e a conscientização da sociedade pela igualdade.

²⁴ FGV- Fundação Getúlio Vargas. **Pesquisa mulheres perdem trabalho após terem filhos.** Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso: em 31 mai. 2020.

²⁵ BRASIL. **Lei Nº 11.770, de 9 De setembro de 2008.** Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm>>. Acesso em: 31 mai. 2020.

No que tange a equiparação de direitos entre homens e mulheres ,deve-se ressaltar que ,apesar do longo caminho percorrido em busca da sua efetividade, existem ainda muitas situações a serem resolvidas e, conforme demonstrado no presente artigo essa luta ainda é constante e nesse sentido deve-se destacar que apesar da criação de normas protetivas, estas nem sempre condizem com as reais necessidades, sem mencionar que muitas delas sequer são aplicadas às situações que de fato se apresentam.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL - **Ação direta de inconstitucionalidade** Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768203190/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-5938-df-distrito-federal-0069830-3720181000000/inteiro-teor-768203200>>. Acesso em:16 abr. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 06 mar. 2020.

BRASIL, Decreto **lei 5.452/1943 Consolidações das leis do trabalho (CLT)**. Disponível em:<<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 11 mai. 2020.

BRASIL ESCOLA. **Fases da revolução industrial**. Disponível em:<<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>acesso em: 20 mar. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 11.770, de 9 De setembro de 2008**. Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>>. Acesso em: 31 mai. 2020.

BRASIL - **Lei 13.467/2017 Reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>>. 05 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 10.406/2002, Código Civil De 2002**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em 30 abr. 2020.

BRASIL. **Súmula 244**. Disponível em: <Súmula nº 244 do TST -GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**, 14º ed. editora Método, São Paulo. 2017.

COMUNICAÇÃO NOTÍCIAS. **NJ especial- sexismo no trabalho: profissionais ainda enfrentam discriminação de gênero**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2017/nj-especial-sexismo-no-trabalho-profissionais-ainda-enfrentam-discriminacao-de-genero-10-03-2017-06-04-ac>>acesso em: 31 mai. 2020.

DE BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10º ed., editora LTR São Paulo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 17º ed. editora LTR, São Paulo, 2018.

DE MORAES, Alexandre direito. **Direito Constitucional**, 35º ed., editora Atlas São Paulo, 2019.

DIAS, Maria Berenice. **A mulher no código civil**. Disponível em: http://www.mariaberenice.com.br/uploads/18__a_mulher_no_c%F3digo_civil.pdf. Acesso em 30 abr. 2020.

FGV- Fundação Getúlio Vargas. **Pesquisa mulheres perdem trabalho após terem filhos**. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso: em 31 mai. 2020.

HOBSBAWM, Eric j., **A era das revoluções**, Editora: paz e terra. 2015.

IBGE. **Diferença salarial entre homens e mulheres no país.** Disponível em: <https://cidadania23.org.br/2019/06/27/ibge-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-no-pais-e-de-207/> >acesso em: 02 jun. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira Jouberto de quadros pessoa Cavalcante. **Direito do trabalho**, 9º ed. editora atlas, São Paulo. 2019.

MARTINS, Sergio pinto. **Direito do trabalho**, 30º ed. editora atlas São Paulo. 2014.

NASCIMENTO, Amauri mascaro e Sonia mascaro nascimento, **curso de direito do trabalho**, 29.º ed., editora saraiva, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3º ed., editora LTR São Paulo, 2000.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**, 6º ed., editora Saraiva, São Paulo, 2019.

SCARLET, Ingo Wolfgang, Luís Guilherme Marinoni, Daniel Mitidieri, **Curso de direito constitucional**, 8º ed. editora Saraiva, São Paulo, 2019.

MOBILIZADORES. **Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2020.