



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano IX, Vol.IX, n.34, abr./jun., 2018.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/04/2018.

Data de reformulação: 15/05/2018.

Data de aceite definitivo: 28/05/2018.

Data de publicação: 20/06/2018

O LABOR FEMININO E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE¹

Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes²

Iara Cristina Santos de Melo³

Wagna da Penha Lima⁴

RESUMO: Este trabalho apresenta uma análise histórica do direito do trabalho feminino, a fim de apontar os progressos obtidos pela mulher na esfera legislativa, mas também na sociedade. Visou a incitar questionamentos sobre as condições do labor feminino, buscando discutir se a aplicação do princípio da igualdade, incansavelmente defendido por organismos nacionais e internacionais, é a forma primeira de se reconhecer o valor do digno trabalho humano. Concluiu-se que muitos foram os avanços legislativos que permitiram à mulher disputar espaços com os homens, dividindo contratos de trabalho noturno, em locais insalubres e até mesmo com agentes nocivos, antes proibidos por legislações anteriores. Porém, há ainda muito a ser conquistado no tocante ao valor do labor feminino, que, por vezes, ainda é pomenorizado em relação ao trabalho masculino. É preciso buscar-se o cumprimento dos direitos fundamentais, em especial do princípio constitucional da igualdade, diminuindo, assim, a distância entre o legal e o real.

PALAVRAS-CHAVE: Labor feminino. Princípio da igualdade. Avanços legislativos. Direitos fundamentais.

ABSTRACT: This paper presents a historical analysis of the right of women's work in order to point out the progress made by women in the legislative sphere, but also in society. Aimed to incite questions about the conditions of women's work, seeking to dis-

cuss if the application of the principle of equality, tirelessly defended by national and international organizations, is the first way to recognize the value of decent human la-

¹ Artigo Científico apresentado à Coordenação do Núcleo de Estudos Aprofundados e Pesquisa Jurídica (NEAPJUR) do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Processus, como parte integrante dos trabalhos elaborados pelo grupo de Iniciação Científica, sob a coordenação da Prof. Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes.

² Doutora em Direito Público, pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia, pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada *Lato Sensu* em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho, pelo CEUB/CESAPE/DF; Graduada em Direito, pela Universidade de Brasília; Letras - Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura, pela Universidade de Brasília; e Administração, pela Universidade de Brasília; Professora Doutora do Curso de Direito da Faculdade Processus; Coordenadora do Núcleo de Trabalhos de Conclusão do Curso – NTCC do Curso de Direito da Faculdade Processus; Servidora pública do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios; E-mail: dulcemorais@globo.com.

³ Ex-aluna e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Jurídica do Curso de Direito da Faculdade Processus; Formada em Direito pela Faculdade Processus no ano de 2015; Advogada desde 2016; E-mail: iaracsme-lo@gmail.com.

⁴ Ex-aluna e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Jurídica do Curso de Direito da Faculdade Processus;

Formada em Direito pela Faculdade Processus no ano de 2015; Advogada desde 2016; E-mail: wagna.lima@hotmail.com.

bor. It was concluded that there were many legislative advances that allowed the women contest spaces with men, sharing night work contracts in unhealthy places and even harmful agents, before prohibited by previous legislation. However, there is still much to be gained in terms of the amount of female labor, which sometimes is also detailed compared to men's work. It is necessary to seek the fulfillment of the fundamental rights, in particular the constitutional principle of equality, reducing the distance between the legal and real.

KEYWORDS: Female labor. Principle of equality. Legislative advances. Fundamental rights.

Introdução

A Constituição Federal de 1988, ao defender o princípio da igualdade entre homens e mulheres, assegurou a todos o acesso às oportunidades de labor. Todavia, nem sempre foi assim. Começou-se a falar em direito do trabalho no período da industrialização, quando os trabalhadores eram obrigados a exercer suas atividades sem qualquer segurança ou remuneração justa por seu serviço. Os homens trabalhavam excessivas horas por dia, sem direito a descanso, equipamento de segurança, tampouco tinham direito a férias ou descanso semanal remunerado. Entretanto, se as condições de trabalho eram desfavoráveis aos homens, às mulheres poderiam ser piores, pois os empregadores não propiciavam pausas para descanso, repouso pré e pós parto nem intervalo para amamentação de seus filhos, muitas vezes recém-nascidos. Então, foram nessas circunstâncias que os trabalhadores decidiram lutar, realizando manifestações e pressionando os patrões e o Poder Legislativo para que fossem criadas melhores condições de trabalho e de vida aos trabalhadores.

A construção histórica do direito do trabalho da mulher, todavia, deu-se de forma desvinculada ao Direito do Trabalho, haja vista que, com o passar dos anos, surgiram direitos e garantias que aprimoraram as condições do trabalho masculino, enquanto o trabalho feminino foi crescendo à mercê de regras que mais tolhiam do que incentivavam. Hoje, resta claro o mérito da legislação de proteção à mulher. Contudo, ainda são questionáveis as justificativas que ensejaram suas criações, como por exemplo, a proibição de mulheres em trabalhos noturnos ou insalubres, sob o real interesse de manter os postos masculinos de ofícios e, conseqüentemente, a exclusão da mulher no mercado de trabalho.

Não obstante, ressalta-se o aparecimento de um novo ordenamento jurídico, ou melhor, uma nova fase legislativa e jurídica em relação ao direito do trabalho da mulher, que promoveu sua entrada nos mais diversos espaços da economia, atuando progressivamente em tais setores. Revela-se, assim, a importância em acompanhar a evolução do Direito, na medida em que esse deve refletir as mudanças sociais e as velhas condutas de discriminação que se mostram, hoje, travestidas de novas medidas de proteção.

Este artigo busca despertar no leitor o interesse sobre o assunto, de modo a questionar a atuação dos três poderes, em relação à criação de medidas igualitárias entre homens e mulheres, sobretudo contribuir para acordar a sociedade que, ao eleger seus representantes, tornam-se legítimos pleiteadores do efetivo serviço público, em prol de um Estado Democrático de Direito.

1. A evolução do direito ao labor feminino

A discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho é algo que ocorreu, no passado, e ainda se verifica com frequência, desde o momento em que ela decidiu buscar seu lugar nos meios de produção e passou a competir com o público masculino dominante do mercado. Embora esta disputa tenha se acirrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, a segregação de profissões baseada no critério do sexo já era recorrente desde os primórdios da sociedade. No período colonial do Brasil, as mulheres compunham uma pequena parcela do total de colonos que vinham tentar a sorte na terra nova. Nessa época, havia mão de obra masculina e feminina, muito embora fosse o auge do período da exploração do labor escravo, que era considerado mais econômico para os senhores do engenho. De acordo com Léa Calil, “muitas delas, **as colonas**, órfãs enviadas de Portugal justamente para povoar as novas terras, tinham como único papel social o de esposa. A expressão “branca para casar, negra para trabalhar”, corrente na época, traduz bem essa mentalidade”.⁵(Grifo acrescido)

Neste contexto, além da discriminação sofrida pelo fato de serem mulheres, havia ainda a discriminação pela cor da pele. As negras eram consideradas escravas e as brancas só serviam para o papel social de esposa. As mulheres casamenteiras eram tolhidas de tal forma que trabalhar ou mostrar sua vaidade era considerado desonra para a sociedade, pois a servidão ao seu marido era associada à sua fidelidade. Então, as mulheres vinculadas aos preceitos de castidade, honra, fidelidade e outros, se preservavam

⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 20.

diante de seu ciclo social, para que um dia pudessem se casar e permear os ensinamentos que lhes foram passados. É como relata Leila Algranti, ao destacar que “a honra para a solteira era sinônimo de castidade e, para a casada, ela se apresentava revestida de fidelidade ao marido”.⁶ Daí se perceber que trabalhar não era uma opção válida para a época.

Cabe ressaltar a existência de dicotomias nas comunidades, pois existiam mulheres honradas e dedicadas aos maridos, mas havia também mulheres rebeldes, destinadas a quebrar tabus, as quais eram consideradas desonradas.⁷ Daí os relatos de que houve grande colaboração feminina na época da colonização, pois as mulheres passaram a desempenhar funções reconhecidamente masculinas, como, por exemplo, a tecelagem, a panificação, entre outras⁸.

Com a proclamação de Independência, em 1822, o Brasil tornou-se Império. A escravidão permaneceu, nessa época, e a mulher continuou vinculada aos mandos do marido, sem sequer adquirir o direito ao voto, ou ao menos à educação, e, assim, a maior parte da população feminina permaneceu analfabeta. Maria Lygia Quantin de Moraes, apud Augusto Buonicore, em relação à condição da mulher, prevista no Código Civil de 1916, assim descreve:

Com o casamento, a mulher perdia sua capacidade civil plena. Cabia ao marido a autorização para que ela pudesse trabalhar, realizar transações financeiras e fixar residência. Além disso, o Código Civil punia severamente a mulher vista como ‘desonesta’, considerava a não virgindade da mulher como motivo de anulação do casamento [...] e permitia que a filha suspeita de ‘desonestidade’, isto é, manter relações sexuais fora do casamento, fosse deserdada⁹.

⁶ ALGRANTI, Leila Mezan. *Honradas e Devotas: Mulheres da Colônia*. Rio de Janeiro: Edunbr, 1993, p. 110-111.

⁷ REIS, Andreia Mocelin; PELLANDA, Gabriela; SILVA, Graciele Santos da; REMPEL, Luciane; SILVA, Tássia Taiana. *MULHERES: Sociedade Colonial, Época do Império e nos dias atuais*. In: *PUC/PR*, p. 3.. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2004/anaisEvento/Documentos/CI/TC-CI0036.pdf>> Acesso em: 12 abr. 2016.

⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 21.

⁹ BUONICORE, Augusto. *As mulheres e os direitos políticos no Brasil*. Publicado em 8 de Março de 2009. In: *Portal Vermelho*. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=2115> Acesso em: 12 abr. 2016.

Então, diante da própria lei vigente à época, a mulher era tão fragilizada e menosprezada que necessitava de um pai ou marido para gerenciar seus interesses. A respeito, Maria D’Incao assevera:

Durante o século XIX, a sociedade brasileira sofreu uma série de transformações: a consolidação do capitalismo; o incremento de uma vida urbana que oferecia novas alternativas de convivência social; a ascensão da burguesia e o surgimento de uma nova mentalidade – burguesa – reorganizadora das vivências familiares e domésticas, do tempo e das atividades femininas; [...]

Presenciamos ainda nesse período o nascimento de uma nova mulher nas relações da chamada família burguesa, agora marcada pela valorização da intimidade e da maternidade. Um sólido ambiente familiar, o lar acolhedor, filhos educados e esposa dedicada ao marido, às crianças e desobrigada de qualquer trabalho produtivo representavam o ideal de retidão e probidade, um tesouro imprescindível¹⁰.

Quanto à mulher burguesa, não lhe restava nada além da devoção ao marido e à criação dos filhos. Todavia, havia mulheres pobres, viúvas ou advindas de famílias falidas, que aceitavam fazer doces por encomendas, arranjos de flores e bordados a crivo, bem como dar aulas de piano e solfejo, para, desta forma, ajudar na subsistência de seu lar. Com efeito, mesmo realizando atividades desvalorizadas, estas mulheres sofriam o preconceito de toda a sociedade e, em resposta a essa discriminação, realizavam seus serviços em nome de terceiros, pois o pensamento recorrente à época era que a mulher não necessitaria nem poderia ganhar seu próprio dinheiro¹¹.

Nesse período de pobreza, as mulheres da classe baixa tinham que lutar pelo seu sustento e de sua família, motivo porque se envolviam em atividades de costura, renda e lavagem de roupas ou se uniam aos seus pais, irmãos ou maridos e desempenhavam as mesmas funções na fazenda, exercendo o trabalho de torar madeira, carregar lenha, plantar, dentre outras atividades¹². Cabe ressaltar que, como o Brasil era um país essencialmente agrário, ainda não havia leis que resguardassem os direitos do trabalhador, o que permitia a exploração descabida dos quinteiros do café em relação a seus empregados. Sobre isso, Léa Calil destaca que:

¹⁰ D’INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: PRIORI, Mary Del. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006, p. 223.

¹¹ FALCI, Miridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. In: PRIORI, Mary Del. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006, p. 249-250.

¹² Op. cit., p. 250.

[...] Desta maneira, muito embora se possa falar em trabalho da mulher, não é possível ainda se falar em um direito do trabalho, muito menos em um direito do trabalho da mulher, pois a necessidade de regulamentação legislativa do trabalho apenas surgiu, ao longo da história, em praticamente todos os países ocidentais, quando se tornou expressivo o emprego de mão-de-obra assalariada na indústria. E, desde então, se nota a divisão imposta pelo gênero ao trabalho.¹³

Assim, verifica-se que as condições de trabalho vivenciadas no Brasil Império não eram adequadas ao trabalhador, fosse ele homem ou mulher, pois visualizando o cenário ao qual ele estava vinculado, compreende-se que os quinteiros do café, exploradores de mão-de-obra escrava e precariamente assalariada, não dariam qualquer subsídio para que o trabalho se desenvolvesse de forma justa e segura. Logo, constata-se que o papel da mulher, até então, era desenvolvido sob todos os tipos de discriminação e desrespeito, fosse por ser mulher, negra, pobre ou até mesmo rica. A mulher desse período não possuía voz, mas aquelas que se rebelavam iniciaram o movimento para a conquista de seu espaço nos governos que se seguiram.

Com a Proclamação da República, em 1889, e a anterior publicação da Lei Áurea, em 1888, não mais existiram escravos no país, que, libertados, foram praticamente lançados à rua, sem terras, sem dinheiro, sem instrução e sem profissão¹⁴. Assim, tornou-se intensa a imigração de estrangeiros no Brasil e muitos deles eram mulheres que, contagiadas com os ideais iluministas gerados na Europa, imigraram com o intuito de trabalhar e sustentar suas famílias, porém, como o contexto brasileiro era diferente do europeu, ainda enfrentaram o famigerado preconceito.

Desse modo, com a primeira Revolução Industrial, vieram também as questões sociais, como os baixos salários, as longas jornadas e as precárias condições de vida, mas as mulheres começaram a ter suas profissões e foram convocadas em massa para a produção industrial e caseira. Maria Matos e Andrea Borelli alegam que, em meados de 1912, 70% da produção têxtil era realizada por mulheres.¹⁵ Acerca desse contexto, explica Léa Calil:

No início da industrialização do país, a mão-de-obra feminina era empregada em larga escala. Todavia, as mulheres eram empregadas exa

¹³CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 23.

¹⁴AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 15.

¹⁵MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi & PEDRO, Joana Maria (org.). *Nova história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012, p. 128.

tamente em ramos que se utilizavam de menor mecanização, o caso de setores como fiação, tecelagem. As indústrias mais mecanizadas, como as de metalurgia, calçados e mobiliário, tinham suas vagas ocupadas por homens. E nem todas as mulheres saíam de casa para trabalhar; era prática comum que indústrias de peças de vestuário, alfaiataria e sacaria contratassem costureiras para efetuar seus trabalhos em casa.¹⁶

Com isto, nota-se que, para ser considerado como labor feminino, à época, o trabalho não poderia ser baseado em normas de mecânica, pois o entendimento era que as mulheres não teriam capacidade de manusear as máquinas, restando essa atividade somente para os homens. Sobrava, assim, a fiação e a tecelagem para as mulheres. Em relação à jornada de trabalho excessiva, essa não escolhia gênero, pois as horas trabalhadas em excesso castigavam tanto homens quanto mulheres, fossem eles adultos, crianças ou idosos.

Somente em 1912 surgiu o primeiro Projeto do Código do Trabalho, o qual inovou em alguns aspectos ao tratar sobre normas de proteção à mulher no ambiente de trabalho, dentre eles, a limitação no horário de trabalho, a concessão de licenças para antes e depois do parto, a dispensa de autorização do marido como requisito para que a mulher começasse a trabalhar, entre outros direitos. Tal projeto, à época considerado renovador, causou estranheza aos parlamentares do Congresso Nacional, e sua aceitação não foi positiva, resultando numa discussão que resistiu trinta anos e jamais foi aprovado¹⁷.

Todavia, os governos passaram a enxergar a necessidade de regulamentar normas que preservassem a mulher, como indivíduo frágil, porém capaz de trabalhar e se sustentar. Então, em 1917 criou-se a Lei nº 1.596, que foi a primeira lei de âmbito estadual, em São Paulo, de proteção à mulher operária, a qual instituiu o Serviço Sanitário do Estado e proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e primeiro puerpério,¹⁸ caracterizando-se essa lei como primeira norma de proteção à mulher no ambiente de trabalho.

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluída no Tratado de Versalhes pela Conferência de Paz, que deu fim à Primeira Guerra Mundi-

¹⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Op. cit., p. 27.

¹⁷ MENDES, Raphaella. A luta pelos direitos trabalhistas das mulheres. Publicado em 1 de outubro de 2013. In: *Jornal A verdade*. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2013/10/luta-direitos-trabalhistas-mulheres/>> Acesso em: 25 abr. 2016.

¹⁸ BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. *Lei 1.596 de 1917*. Disponível em <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>> Acesso em 25 abr. 2016.

al¹⁹. A OIT surgiu com o intuito de universalizar as leis trabalhistas, baseando-se nas ideologias políticas, onde o trabalho justo assegura a paz mundial, humanitária, destacando a erradicação da miséria e da injustiça causada pelas relações de trabalho, e a econômica, que preza a melhoria das condições econômicas em escala nacional. Assim, as convenções da OIT buscam promover a igualdade entre os trabalhadores e empregadores, observadas suas desigualdades nas condições de trabalho, para que assim diminuam as diferenças socioeconômicas do mundo²⁰.

As Convenções nº 3 e 4 da OIT, ambas de 1919, foram as primeiras que abarcaram os direitos da mulher trabalhadora. A Convenção nº 3 previa o direito da gestante e do nascituro, sendo melhor exemplificado com o art. 3:

Art. 3. Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher

- a- Não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;
- b- Terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro de seis semanas;
- c- Receberá, durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indemnização suficiente para a sua manutenção e a do filho [...].²¹

Já a Convenção nº 4 proibia o trabalho noturno da mulher, sem distinção de idade, ou em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, com exceção se o trabalho se realizasse em estabelecimentos onde seriam somente empregados de uma mesma família.

Em 1923 o Departamento Nacional de Saúde Pública, por meio do Decreto nº 16.300, de âmbito federal, possibilitou às mulheres, empregadas em estabelecimentos comerciais ou industriais, o descanso de trinta dias antes e depois do parto, além de facultar a amamentação de seus filhos, sem determinar o período do intervalo, e dispôs

¹⁹ AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 17.

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - LISBOA. *A história da OIT: o trabalho não é uma mercadoria*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01a_pt.htm> Acesso em: 27 abr. 2016.

²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 3 de 1919*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>> Acesso em: 27 abr. 2016.

acerca da criação de creches e salas de amamentação perto dos locais de trabalho, dentre outros direitos²².

Em 17 de maio de 1932 foi publicado o Decreto nº 21.417-A, que regulamentou o trabalho da mulher em alguns estabelecimentos, determinando certas limitações quanto ao trabalho noturno, atividades insalubres e perigosas. O referido decreto também garantiu a igualdade salarial independentemente de gênero e trouxe proteção à maternidade.²³ Entretanto, o que pareceu um avanço legal concedido às mulheres, tornou-se um peso, pois, embora a lei as visse como legítimas detentoras de capacidade laboral, os patrões não tinham esse entendimento, eis que, visando somente o lucro, atravancavam a modificação cultural trazida pelo avanço das novas legislações. Acerca do tema, aduz Léa Calil que

Outro dado interessante, na contramão do pensamento dominante, é que a expulsão das mulheres dos postos de trabalho das fábricas se deu pari passu ao surgimento de uma legislação de proteção ao trabalho. Trazemos dos bancos escolares a ideia de que a entrada das mulheres no mercado de trabalho se deu de maneira gradual e contínua. Não foi assim. Na exata medida em que os movimentos operários conseguem pressionar por leis que lhes dêem mínimas garantias, as mulheres vêm sendo substituídas pela mão-de-obra masculina.²⁴

Com o advento da Constituição de 1934, o país auferiu garantias trabalhistas em seu texto constitucional no que tange ao direito laboral feminino, como a igualdade de salários entre homens e mulheres, a censura do trabalho da mulher em locais nocivos (insalubres), recesso pré e pós parto sem prejuízo salarial ou empregatício (estabilidade), dentre outros benefícios. A referida Constituição designou, também, serviços estatais em prol da maternidade, tais como a implementação da previdência social para a sua assistência²⁵.

No entanto, com a Constituição de 1937, instituída com o Golpe de Estado de Getúlio Vargas, houve um retrocesso, pois, embora a Carta Magna assegurasse assistência médica à mulher gestante e mantivesse a proibição de seu trabalho em locais insalu-

²² CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 18.

²³ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Decreto nº 21.417-A de 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 27 abr. 2016.

²⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 27.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28.ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 617.

bres, a Constituição não recepcionou direitos quanto à estabilidade gravídica e a isonomia salarial entre homens e mulheres. Tal omissão repercutiu no Decreto-lei nº 2.548 de 1940, que previa a possibilidade da mulher receber até 10% menos que homens. A propósito, informa Léa Calil que

A Constituição Federal de 1934 inovou ao assegurar a isonomia salarial entre homens e mulheres. Porém, a Carta de 1937 não repetiu esta garantia em seu texto e, desta maneira, abriu a possibilidade de que mulheres viessem a receber salários inferiores àqueles pagos aos homens. E foi o que, efetivamente, ocorreu. Em 30 de agosto de 1940 foi promulgado o decreto-lei n.º 2.548 que permitia que à mulher empregada fosse pago dez por cento menos do valor fixado para o salário mínimo.²⁶

Essa omissão legislativa mais uma vez legitimou a inferioridade do labor feminino frente ao masculino, haja vista que “os salários inferiores pagos às mulheres poderiam contribuir para o desemprego da força de trabalho masculina, já que a opção pelo trabalho da mulher seria mais econômica para o capital”.²⁷ Então, em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para tentar organizar o crescimento desordenado da legislação trabalhista, reunindo todos os textos legais existentes. Na CLT foi criado um capítulo que trata “Da Proteção do trabalho da Mulher”, reunindo garantias como a equiparação salarial, a proibição de realizarem atividades em locais considerados perigosos e inadequados à sua condição física, a vedação do trabalho noturno, dentre outros direitos. Mencionada lei normatizou também a licença maternidade e o encargo da criação de creches no local de trabalho.²⁸

Segundo Sérgio Martins, a Constituição de 1946 manteve os direitos já adquiridos, como a igualdade salarial entre os sexos, a proibição do trabalho feminino em locais insalubres, a concessão do recesso remunerado antes e depois do parto, dentre outros benefícios, como a assistência médica à gestante e a previdência social²⁹. Já em 1962 foi promulgada a Lei nº 4.121, denominada Estatuto da Mulher Casada. Com o advento desta lei, a mulher obteve autonomia de si e tornou-se capaz, adquirindo capacidade civil para reger seus interesses sem estar subordinada ao marido. Acerca disso, assim afirma Sérgio Martins:

²⁶ CALIL, Léa Elisa Silingowschi, Op. cit., p. 1.

²⁷ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. In: *SciELO: cadernos pagu* n. 26, janeiro-junho de 2006, pp. 405-430. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2016.

²⁸ MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea. *Espaço feminino no mercado produtivo*. In: PINSKY, Carla Bassanezi & PEDRO, Joana Maria (org.). *Nova história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012, p. 141.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 617.

O Código Civil de 1916 era proveniente de um sistema patriarcal em que a mulher era tratada como incapaz. O art. 446 da CLT adotava essa orientação ao “presumir autorizado” o trabalho da mulher casada. Em caso de oposição conjugal, poderia a mulher recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Essa situação modificou-se com o Estatuto da Mulher Casada [...] deixando a mulher de ser incapaz. Por fim, o art. 446 da CLT foi revogado pela Lei nº 7.855/89.³⁰

Não restam dúvidas de que a citada lei merece destaque, pois ela marca o ponto final da submissão jurídica da mulher perante seu marido. Na sequência, é possível se verificar acentuada mudança na história do trabalho feminino.

Com a Constituição de 1969, e a posterior Emenda Constitucional nº 1, estabeleceu-se a impossibilidade da diferenciação dos salários baseado no gênero, cor ou estado civil, bem como os critérios para a sua admissão ao trabalho, e, em se tratando da licença maternidade, a Lei nº 6.136 de 1974 transferiu o ônus que pertenceria à empresa para a Previdência Social, com o intuito de incentivar a contratação das mulheres e garantir seu espaço no mercado de trabalho. A doutrina de Léa Kalil é no sentido de que a EC nº 1 trouxe mudanças tão significativas à Constituição de 1969 que ela poderia ser considerada uma nova Constituição.³¹

De acordo com Sérgio Martins, a partir da Lei nº 5.673/71, foi concedida à mulher a possibilidade de exercer o trabalho noturno em atividade de processamento de dados, em indústrias e manufaturados de couro que obtinham acordos de exportação autorizados pelos órgãos responsáveis e, a partir da Lei nº 6.136/74, atribuiu o ônus da licença maternidade à Previdência Social, estimulando a contratação feminina por parte das empresas privadas.³²

Necessário se faz destacar que a OIT interferiu positivamente na evolução legal dos direitos sociais, em especial no direito da mulher, na medida em que, ao pressionar o Brasil na ratificação de suas convenções, possibilitou a ampliação do mercado de trabalho feminino e a criação de políticas de proteção à mulher, como, por exemplo, a Convenção nº 103, que viabilizou a lei nº 6.136/74, de amparo à maternidade.³³

³⁰ Op. cit., p. 619.

³¹ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 42.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 618.

³³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- BRASIL. *Convenção nº 103 de 1952*. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1>. Acesso em: 15 mai. 2016.

Finalmente, com a vinda da Constituição de 1988, consolidaram-se diversos direitos de proteção e promoção à mulher no ambiente de trabalho. Léa Calil destaca que a Lei Maior “primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade”.³⁴

O arcabouço constitucional trouxe em seu artigo 7º um rol de direitos sociais que, em relação ao tema em questão, merecem destaque o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), nos seus incisos XIII, XX, XXX e art. 10, II, b, que abaixo se transcreve:

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

[...]

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

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

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

[...]

ADCT, Art. 10, II, b. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Desse modo, evidencia-se a atenção do poder legiferante à proteção da mulher, sua capacidade física relacionada ao tipo de atividade,³⁵ e sua função natural, a maternidade. Assim, confere à mulher o direito ao labor, ressaltando seu papel norteador dentro da sociedade. Vale dizer que, ao refletir sobre essa missão igualmente importante, que é a criação dos filhos, o legislador optou por criar normas que equiparassem homens e mulheres, não somente na questão salarial, como cita o inciso XXX do art. 7º da Constituição Federal, mas também no quesito previdenciário, por exemplo, como demonstra o art. 201 da Carta Magna:

³⁴ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 2. Rio Grande, X, n. 40, abr 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 15 mai. 2016.

³⁵ CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 15 mai. 2016.

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

[...]

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

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

[...]

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

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

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher [...].

Neste contexto, verificou-se que a contribuição previdenciária regular partia da premissa que o trabalhador estivesse trabalhando continuamente. Mas, de modo geral, a produtividade feminina não se desenvolve de forma contínua ao longo de sua vida, principalmente em detrimento da maternidade e, embora existam artifícios legais que protejam a mulher neste período, como a licença-maternidade e a estabilidade, estes benefícios se mostram limitados, haja vista o papel primordial da mulher, não somente no período do nascimento de seu filho, mas no da primeira infância³⁶. A respeito do tema, ressalta Cristiane Lopes:

Vale ressaltar que o cuidado dos filhos é uma forma de trabalho. Um trabalho essencial para a reprodução da sociedade que é realizado majoritariamente por mulheres, que o exercem sem receber remuneração. Como é um trabalho exercido em favor da sociedade, e como não é remunerado, não seria razoável impor a incidência de contribuição previdenciária.

[...]

A regra em comento deve ser interpretada como uma “compensação” à mulher trabalhadora, uma tentativa de promover a igualdade de fato a partir do Direito. Essa é uma interpretação comprometida com a me-

³⁶ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Scielo: cadernos pagu* n. 26, janeiro-junho de 2006, p. 405ss. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2016 .

hora da condição social da mulher, e consciente do árduo caminho percorrido até aqui, e isso a faz mais consistente.³⁷

Em seguida, no ano de 1989, houve uma alteração à CLT, pois com a adoção da Lei nº 7.855, foi permitido à mulher o trabalho noturno em qualquer estabelecimento, garantido o adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, isto é, “enquanto para o trabalho diurno 1 hora equivale a 60 minutos, no trabalho noturno equivale apenas 52 minutos e 30 segundos, ou seja, a cada 7 horas trabalhadas no período noturno, são computadas 8 horas de serviço”³⁸. Esse instituto valorizou o trabalho de homens e mulheres que se dispunham a realizá-lo no período da noite, haja vista ser um trabalho que desgasta mais fisicamente, pois muda o relógio biológico do trabalhador, acarretando-lhe potenciais problemas de saúde, como a alteração da pressão arterial, produção hormonal, atividades dos órgãos, dentre outros fatores. Justamente por essas razões de cunho fisiológico foi concedido ao trabalhador o adicional noturno, com o intuito de ponderar economicamente os danos ocasionados.

Todavia, na medida em que evoluía a *mens legislatoris*, quanto às condições da mulher, o mercado de trabalho, sorrateiramente, passou a criar meios de excluí-la do ambiente laboral. Empregadores passaram a exigir atestados de infertilidade e testes de gravidez como requisito para aceitação feminina em seus estabelecimentos, diminuindo, assim, o número de admissões de trabalhadoras do sexo feminino³⁹. Tal prática abusiva do empregador, porém, teve sua conduta vetada pela Lei nº 9.029/95, como se pode verificar no ensinamento de Léa Calil:

A referida lei criminalizou a conduta do empregador que exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado gravídico. Também foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, por iniciativa do empregador, que configurassem indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não entendido o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).⁴⁰

³⁷ Op. cit., p. 405ss.

³⁸ ADICIONAL NOTURNO. In: *Kerdna Produção Editorial LTDA*. Disponível em: < <http://adicional-noturno.info/>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

³⁹ CALIL. Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 2. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 17 mai. 2017.

⁴⁰ CALIL. Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 2. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 17 mai. 2017.

Com efeito, percebe-se o progresso do direito em relação à situação do labor feminino no mercado de trabalho. As leis, que outrora se mostraram omissas e, por vezes, excludentes de postos de trabalho, hodiernamente ostentam um caráter não somente protetivo, no diz respeito a sua natureza, mas promocional, incentivando a inserção da mulher em todos os campos de produção, em trabalhos com mais alto nível de tecnologia, fato que seria inimaginável há algumas décadas.

Todavia, o progresso legislativo não cessou por aí. Em 1999 editou-se a Lei nº 9.799, que acrescentou artigos no capítulo III da CLT, com o intuito de reparar as condições referentes à formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher⁴¹. Vale lembrar que a CLT foi criada em 1943, no governo de Getúlio Vargas, e que, embora tenha sido um benefício governamental dado aos trabalhadores, alijava as mulheres de condições decentes de trabalho, como, por exemplo, a equiparação salarial. Importante trazer à baila tais modificações, a partir do referido texto legal:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

SEÇÃO I Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

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

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

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

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

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

⁴¹Op. cit., p. 3.

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

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

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

"Art. 392. § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.⁴²

Depreende-se dessa alteração à CLT que o legislador teve cautela ao repensar a condição feminina no ambiente de trabalho. Conferiu-lhe o acesso igualitário às vagas do mercado, bem como proibiu a emissão de chamadas de emprego que privilegiassem sexo, idade, cor ou situação familiar, a recusa de emprego, sua promoção ou dispensa em razão dos critérios citados acima, bem como a demissão da empregada gestante, dentre outras proibições.⁴³

Ademais, com a publicação da Lei nº 10.421/2002, que introduziu o art. 392-A à CLT, ampliou-se às mães adotivas a garantia da licença-maternidade e a paridade de direitos entre filhos concebidos dentro e fora do casamento. Estabeleceu-se a licença-maternidade em “relação direta à idade da criança: assim, no caso de crianças até um ano, a mãe adotiva terá direito a 120 dias de licença; crianças entre 1 e 4 anos geram o direito a 60 dias; e crianças entre 4 e 8 anos, 30 dias de licença”⁴⁴. Porém, destaca Léa Calil que “errou o legislador ao promover a inversão proporcional do tempo da licença

⁴²BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴³CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 3. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴⁴CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, p. 3. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765>. Acesso em: 19 mai. 2016.

em relação à idade da criança. A adaptação de uma criança mais velha a um lar adotivo não será mais simples do que de uma tenra idade”.⁴⁵ Assim, ao perceber a desigualdade jurídica criada entre as mães naturais e as adotivas, o legislador cancelou, a partir da Lei nº 12.010/10, os parágrafos referentes aos períodos divergentes da licença-maternidade, de acordo com a idade da criança.⁴⁶

Outrossim, com o intuito de propiciar à criança o aconchego prolongado da presença de sua mãe, foi criada em 2008 a Lei nº 11.770, conhecida como “Programa Empresa Cidadã”, que possibilita a ampliação voluntária do salário-maternidade pago pela empresa, e não pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), como ocorre com os pagamentos referentes aos quatro meses do benefício. Durante o gozo desse, a empregada terá direito à remuneração integral, porém a aderência ao programa será opcional às empresas que desejarem deduzi-lo de impostos federais. Vale ressaltar que a norma valerá somente para empresas que têm tributação sobre o lucro real, excluindo, então, empresas que tributam sobre o lucro presumido ou estão vinculadas ao Simples Nacional,⁴⁷ que trata das microempresas e empresas de pequeno porte no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que possuem tratamento tributário diferenciado, mediante regime único de arrecadação, inclusive obrigações acessórias.⁴⁸ Importante destacar que a lei abrange também as mães adotantes, mas peca ao desrespeitar o princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro, que é o princípio da isonomia, ao especificar que tal benefício se aplique somente às mães empregadas de determinadas empresas, excluindo, assim, as demais trabalhadoras urbanas e rurais⁴⁹.

Neste interim, merece destaque a edição da Lei nº 11.340 de 2006, denominada “Lei Maria da Penha”, que protege mulheres da violência familiar e doméstica e possibilita a manutenção do vínculo trabalhista, e seu afastamento, mediante a suspensão do contrato de trabalho, por até seis meses. No entanto, referida norma destaca que não será obrigação da empresa ou do INSS o pagamento de qualquer provento à empregada,

⁴⁵ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007, p. 61.

⁴⁶ SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 13. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011, p. 335.

⁴⁷ NICKLAS, Chris. O que é a empresa cidadã. Publicado em 16/09/2014 no endereço eletrônico *Amentar é*. Disponível em: < <http://www.amamentareh.com.br/empresa-cidada-2/>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴⁸ EQUIPE PORTAL TRIBUTÁRIO. *Simples Nacional*. Disponível em: < <http://www.portaltributario.com.br/guia/simplesnacional.html>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

⁴⁹ BACHUR, Tiago Faggioni; VIEIRA, Fabrício Barcelos. A (in)aplicabilidade prática da Lei nº 11.770/08 (salário-maternidade). In: *Jus Brasil*. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1150350/a-in-aplicabilidade-pratica-da-lei-n-11770-08-salario-maternidade-tiago-faggioni-bachur-e-fabricio-barcelos-vieira>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

ensejando a suspensão somente na impossibilidade de exigir cláusula pactuada no contrato de trabalho.⁵⁰ Embora o citado diploma seja um avanço para o direito à integridade e à vida da mulher, ainda se percebem falhas em sua execução, como, por exemplo, a competência para julgar as lides decorrentes de tais fatos jurídicos.

Posteriormente, em 2016, houve a promulgação da Lei nº 13.271, que proíbe a revista íntima em funcionárias no local de trabalho e em ambientes prisionais, ocasionando uma multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para o empregador que violar esse direito. Vale dizer que o referido instituto fere não somente os princípios da dignidade da pessoa humana, mas também o da honra, privacidade, dentre outros preceitos. Entretanto, o mencionado diploma falhou quando não estendeu este direito aos homens, tratando somente da revista feminina, pois o direito está inserido no âmbito do direito laboral, como um todo, e não deve ser interpretado apenas como um direito de gênero.⁵¹

Verifica-se, portanto, que a inserção da mulher no mercado de trabalho deu-se de forma lenta e gradativa, pois, na medida em que o Estado proporcionava formas para a sua inclusão, também se tornava algoz dos direitos já adquiridos e os eliminava. No entanto, a Constituição de 1988 veio garantir a igualdade entre homens e mulheres, ao dispor que “todos são iguais perante a lei” e “homens e mulheres são iguais em direitos e deveres”, estabelecendo, assim, um dos princípios mais relevantes do ordenamento jurídico brasileiro – o princípio da igualdade – princípio esse que sustenta o Estado Democrático de Direito.

2. O princípio da igualdade e o trabalho da mulher

Prefacialmente, necessário dizer que princípio é a norma basilar de toda estrutura jurídica de um território. A partir dele, criam-se leis que possibilitam o efetivo exercício dos direitos fundamentais e sociais do homem. Segundo Celso de Melo,

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que presi-

⁵⁰ CORBELLINI, Tanise. Lei Maria da Penha: garantia trabalhista. In: *Jus Navigandi*. Teresina, ano 18, n. 3546, 17 mar. 2013, p. 1. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/23959>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

⁵¹ DIAS, Paulo Roger Roseno. Lei 13.271/2016- Proibição da revista íntima em funcionárias e clientes do sexo feminino. In: *Jus Brasil*, p. 1. Disponível em: <<http://drpaulorogerrdias.jusbrasil.com.br/artigos/325773449/lei-13271-2016-proibicao-da-revista-intima-em-funcionarias-e-clientes-do-sexo-feminino>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

de a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.⁵²

Percebe-se, então, que ao versar sobre princípios, o ordenamento jurídico impõe a aplicação de condutas que alcancem a efetiva justiça, ao tratar a todos de forma igual, ou de forma desigual, na medida de suas desigualdades.⁵³ No que tange ao princípio da igualdade, seus efeitos implicam em diversos campos, primeiramente limitando o Executivo, ao criar leis que vinculem a todos os cidadãos, independentemente do destinatário dos seus efeitos; posteriormente limitando os intérpretes da lei, sobretudo as autoridades públicas, na aplicação e criação efetiva da igualdade; e, por último, a limitação ao particular, em se utilizar de práticas discriminatórias com base na religião, raça, sexo, idade, dentre outros aspectos.⁵⁴

Importante salientar que, ao originar a Carta Magna de 1988, o legislador inseriu diversos artigos, dentre eles, o princípio da igualdade no art. 5º, que prevê que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição”, o art. 7º, inciso XXX, que versa sobre a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, e definiu ainda em seu art. 3º, inciso IV, a premissa de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” como objetivo fundamental do país⁵⁵. O poder legiferante, ao originar tais dispositivos, impôs ao sistema jurídico a condição de criar meios para que todos fossem tratados de forma justa e tivessem seus direitos sociais e fundamentais garantidos.

Na esfera do direito do trabalho, o princípio da igualdade assegura a homens e mulheres o acesso igualitário às ofertas de emprego. Todavia, é patente a desigual posição feminina frente à ocupação masculina nos postos de trabalho. Ao determinar a aplicação do princípio da igualdade, importante se faz a criação de políticas de incentivo à igualdade por parte do Estado, caso contrário, a tendência é a reprodução de uma sociedade machista que, desde outrora, esmaga a mulher e a sua capacidade intelectual e laboral. Desta forma, assenta Canotilho que

⁵² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 451.

⁵³ NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 42.

⁵⁴ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 65.

⁵⁵ BRASIL. Constituição Federal. Art. 3º, 5º, 7º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

[...] a obtenção da igualdade substancial, pressupõe um amplo reordenamento das oportunidades: impõe políticas profundas; induz, mais, que o Estado não seja um simples garantidor da ordem assente nos direitos individuais e no título da propriedade, mas um ente de bens coletivos e fornecedor de prestações.⁵⁶

Vale frisar, também, que 51,5% da população é composta por mulheres, todavia, elas chegam a receber, em média, 30% a menos que homens. Destaca-se, ainda, o fato de as mulheres computarem tempo de estudos maior do que os homens, alcançando uma média de 8 anos, enquanto eles, uma média de 7,5 anos de estudo.⁵⁷ Constatase que, a despeito de liderar os números no quesito quantidade populacional e qualidade de estudos, o labor feminino ainda tem um valor considerado inferior ao masculino.⁵⁸

Porém, ocorreu e ainda ocorre um avanço no movimento feminista, que luta constantemente pelo empoderamento da mulher, ou seja, busca propiciar a ela o direito ao acesso à qualificação profissional, à independência econômica, à autonomia sobre seu corpo, à uma vida sem violências, dentre outros direitos atinentes ao próprio ser humano. Cumpre salientar, também, que o movimento feminista tem ganhado força, na medida em que, mesmo não se denominando feministas, 90% das mulheres da atualidade confirmam a existência do machismo na sociedade e seus efeitos lesivos sobre elas.⁵⁹ Inclusive, em 2016, mereceu destaque em Hollywood um movimento de atrizes requerendo a igualdade salarial, criticando seus salários diversas vezes inferiores aos dos atores, igualmente protagonistas como elas. Atrizes como Amanda Seyfried, Jane Fonda, Lily Tomlin, e algumas outras, chamaram a atenção de diretores de famosos longa metragens, sobre o fato de possuírem o mesmo “status” que outros atores do sexo masculino, mas receberem quantias desproporcionais pelo mesmo trabalho.⁶⁰

Relevante mencionar que, ao ferir o princípio da igualdade – exemplificado aqui com o direito ao trabalho digno –, ofende-se um direito social e, assim, macula-se um

⁵⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1995, p. 306.

⁵⁷ KLEIN, Cristian; GUIMARÃES, Lúcia. IBGE/Pnad: Mulheres recebem 74,5% do que ganham os homens. *O Valor Econômico*, 13/11/2015, p. 4. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4315176/ibgepnad-mulheres-recebem-745-do-que-ganham-os-homens>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

⁵⁸ Op. cit., p. 4.

⁵⁹ SARDENBERG, Cecília M. B. Feminismo no Brasil, atual e atuante. *In: Newsletter Brasileiros*. Publ. em 01/06/2010 e atual. em 23/04/2012. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em 24 mai. 2016.

⁶⁰ NUCADA, Luisa. Atrizes de Hollywood denunciam disparidade salarial. *Gazeta do Povo*, 08/03/2016.. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

direito fundamental. Percebe-se, então, que é dessa natureza a violação ao tratamento igualitário entre homens e mulheres.⁶¹ A respeito do tema, preleciona Eneida Araújo que

O princípio da igualdade é direito fundamental e tem uma relação indissolúvel com o princípio da dignidade humana, um dos fundamentos dos Estados Democráticos. O respeito à dignidade humana impõe a observância ao princípio da igualdade; e a preocupação em tornar efetivos os padrões de igualdade em uma sociedade realiza igualmente o projeto de respeito à dignidade humana.⁶²

Constata-se, portanto, quão grande é a importância do Legislativo ao inovar o ordenamento jurídico com princípios que assegurem os direitos basilares do homem, como suas garantias e direitos fundamentais. De igual modo, destacam-se os movimentos sociais que exigem a aplicação dos direitos, dando efetivo exercício a esses, desfazendo, assim, a letra morta da lei. Por tal razão, necessário se faz o acompanhamento da evolução legislativa, tendo em conta os direitos daí advindos. As leis, na medida em que são promulgadas, tornam-se um veículo entre o princípio e a realidade, necessitando, então, de diversas escolhas por parte da sociedade e de seus criadores.

Muitas são as tarefas de acompanhamento do processo legislativo. Ressalta-se a relevância daqueles que suscitam a criação de leis de iniciativa popular, ou apenas supervisionam o progresso de propostas de leis que assegurem os direitos dos cidadãos. Vale dizer que é de suma importância o trabalho de grupos como o Movimento de Combate à Corrupção Eleitoral (MCCE) e o Instituto de Fiscalização e Controle (IFC), responsáveis por projetos como “Adote um distrital”, que têm o objetivo de incentivar o controle social e a eficiência dos gastos públicos, de modo a fiscalizar a aplicação dos recursos arrecadados pelo Governo do Distrito Federal (GDF) e as atividades relacionadas à Câmara Legislativa.⁶³ Não menos importantes são os parlamentos estudantis, que oportunizam aos alunos a experiência de assumir cargos como “deputados jovens” ou “deputados acadêmicos”, para exercerem a vivência do processo democrático, desenvolvendo pesquisas e extensões em relação à tramitação de leis no Congresso Nacional, e capacitando-os para a proposição de projetos de lei, que ampliam suas percepções a

⁶¹ PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Entre o Global e o Local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. Artigo apresentado junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB, na Disciplina Tópicos Especiais em Direito, em 23 de janeiro de 2009, Brasília: UnB, p. 1.

⁶² ARAÚJO. Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. In: *TST Jus*, p.48. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/50034/003_araujo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁶³ PROJETO ADOTE UM DISTRITAL. In: *Comitê Ficha Limpa do DF*. Disponível em: <<http://www.adoteumdistrital.org.br/projeto.php>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

respeito do meio onde vivem e da influência prática do direito na vida de suas comunidades⁶⁴.

3. O processo legislativo na defesa do direito ao labor feminino

Embora sem a celeridade que se impõe, é possível constatar avanços no andamento do processo legislativo na defesa do direito ao labor feminino. Merecem destaque os projetos de Lei nº 6.653/09 e 4.857/09, ambos referentes à criação de mecanismos para coibir a discriminação da mulher no ambiente de trabalho e garantir oportunidades de acesso e vencimentos para os dois gêneros. Passa-se a discuti-los, separadamente.

3.1 Projeto de Lei nº 6.653/2009

Em resumo, o Projeto de Lei (P.L.) nº 6.653/2009 foi apresentado ao plenário da Câmara dos Deputados pela Deputada Federal Alice Portugal no dia 16/12/2009. Seguiu para a Mesa Diretora, com ordem para apensá-lo ao P.L. nº 4.857/2009, de autoria do Deputado Valtenir Pereira, e, em seguida passou pelas Comissões Permanentes e de Seguridade Social e Família para análise. Houve pedido de desapensação por parte da autora, que foi prontamente negado pela Mesa Diretora, por entender que os projetos versam sobre o mesmo assunto. No dia 10/03/2010, o projeto teve seu regime de tramitação alterado para urgente, baseado no art. 155 do Regimento Interno da Câmara, que possibilita tal alteração, dentre outros motivos, quando: I – tratar-se de matéria que envolva a defesa da sociedade democrática e das liberdades fundamentais; e IV – pretender-se a apreciação da matéria na mesma sessão. Nas sessões que se seguiram, cinco requerimentos de inclusão na Ordem do Dia foram realizados, nas respectivas datas 01/08/2011, 07/12/2011, 06/03/2012, 18/02/2013 e 20/02/2013. No entanto, somente em 06/03/2013 houve requerimento de criação de uma Comissão Especial para análise do referido projeto que, infelizmente, foi indeferido pela Mesa Diretora, sob o argumento de falta de hipóteses para a sua constituição. Por fim, a autora do projeto solicitou o desarquivamento de proposições nº 117/2015, porém seu pedido foi indeferido sob a justificativa de que não estavam arquivadas. Insta salientar que a última movimentação processual obtida pelo projeto foi em 06/02/2015.⁶⁵

⁶⁴PROJETO PARLAMENTO ACADÊMICO. In: *Instituto Processus*. Disponível em: <<http://www.institutoprocessus.com.br/2012/?p=22129>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁶⁵CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

3.2 Projeto de Lei nº 4.857/2009

Em síntese, o Projeto de Lei nº 4.857/2009 foi apresentado ao plenário da Câmara dos Deputados pelo Deputado Federal Valtenir Pereira, no dia 12/03/2009. Seguiu para a Mesa Diretora da Câmara, onde foi encaminhado às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP); Seguridade Social e Família (CSSF); e Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para as devidas análises, que resultaram em Audiência Pública para a discussão do referido P.L. A relatora do projeto, Thelma de Oliveira, representante da CTASP, proferiu parecer aprovando-o, porém com substitutivos, que alteraram basicamente todos os artigos do projeto (artigos 1º, 2º, 3º, 4º, 6º, e seu par. único, 7º, 8º, incisos III, V, VI, VII, VIII, IX, 10º, 11º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, respectivamente). Posteriormente, a Mesa Diretora da Câmara determinou que o referido P.L. fosse apensado ao P.L nº 6.653/09, também sujeito à apreciação do Plenário, o que resultou na mudança do regime de tramitação, passando a ser o regime de urgência. O projeto novamente tornou-se objeto de avaliação, quando designaram um turno único para apresentação dos pareceres dos deputados Cida Diogo e Flávio Dino, da CSSF e CCJC, respectivamente, concluindo pela aprovação do projeto, na forma do substitutivo. Nas sessões que se seguiram, onze requerimentos de inclusão na Ordem do Dia foram realizados, nas datas de 16/06/2010, 24/05/2011, 30/05/2011, 02/08/2011, 03/08/2011, 06/03/2012, 22/03/2013, 10/04/2012, 18/02/2013, 20/02/2013, 28/02/2013, porém a matéria não foi apreciada por acordo da liderança dos partidos. Somente em 06/03/2013 houve um requerimento de criação de uma Comissão Especial para a análise do projeto que, infelizmente, foi indeferido pela Mesa Diretora, sob o argumento de falta de hipóteses para a sua constituição. Ressalta-se que a última movimentação processual obtida pelo projeto foi em 02/07/2015, com pedido de inclusão na Ordem do Dia.⁶⁶

No decorrer das análises legislativas, pôde-se perceber que há interesse por parte dos deputados na votação dos referidos projetos de lei. Diversos foram os pedidos de “inclusão na Ordem do Dia”, demonstrando que o principal critério de votação dos projetos é sua antiguidade e importância⁶⁷. Todavia, o procedimento a ser seguido na tra-

⁶⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: < <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁶⁷ SENADO FEDERAL. Disponível em: < <http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/ordem-do-dia>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

mitação desses projetos é relativamente moroso, pois eles foram apresentados em 12/03/2009 e 16/12/2009 e tiveram as últimas movimentações em 06/02/2015 e 02/07/2015, sem serem votados. Portanto, fica demonstrada a relevância de grupos ativistas que fiscalizam e pressionam as ações legislativas, em prol do desenvolvimento de medidas de proteção à sociedade, às minorias, e da devida aplicação dos princípios que igualam a todos os cidadãos, garantindo-se assim, seus direitos fundamentais.

Urge frisar que, ao longo da história, a mulher trabalhadora já enfrentou diversos preconceitos e quebrou vários tabus para alcançar os cargos que ocupa hoje. O atual ordenamento jurídico brasileiro se encarregou de suplementar, por meio de princípios e leis, as restrições impostas às mulheres em relação ao mercado de trabalho. Como bem explicitou a desembargadora Eneida Araújo, “não existe a possibilidade de adotar-se o retrocesso social, haja vista a natureza fundamental, de direito humano que reveste as normas de proteção ao contrato de trabalho da mulher”⁶⁸. Dessa forma, necessário se faz uma atuação mais marcante da sociedade, em especial das mulheres, para incentivar e requerer direitos de igualdade que tanto nossas mães quanto as avós lutaram para obter.

Conclusão

Considerando toda a trajetória do movimento laboral feminino, antes e depois da Constituição de 1988, é possível afirmar que houve uma grandiosa expansão em relação aos direitos de proteção à mulher, resultado de uma ponderação mais cautelosa por parte dos legisladores e da própria sociedade, que, a partir de então, enxergaram a necessidade de tratar a todos de forma igual e desigual, na medida de suas desigualdades, ou seja, possibilitaram a todos o acesso às oportunidades, porém, respeitando suas características, que, no caso específico da mulher, foram questões de cunho fisiológico e psicológico como a força física, a maternidade, dentre outros aspectos.

Todavia, constata-se que o preconceito e a discriminação contra a mulher ainda são latentes nesta sociedade, o que revela que a realidade legal e jurídica nem sempre acompanham a realidade das ruas. Então, faz-se necessário implementar políticas públicas de conscientização da população, para que respeitem os indivíduos, como exercício de um direito fundamental, o qual não se limita em avaliar cor, sexo, raça, idade, reli-

⁶⁸ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. *O trabalho da mulher e o princípio da igualdade*. In: *TST Jus*, p. 48. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/50034/003_araujo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mai. 2016.

gião, ou qualquer outro atributo que o diferencie dos demais, ressaltando, assim, seu atributo maior, o fato de ser humano.

Concluiu-se, quanto aos adventos legais relacionados aos direitos trabalhistas do sexo feminino, que muitos foram os avanços que permitiram à mulher competir acirradamente com os homens, dividindo contratos de trabalho noturno, em locais insalubres e até mesmo com agentes nocivos, o que eram até então proibidos pelas legislações anteriores. Porém, na prática, ainda há muito que conquistar no tocante ao valor do labor feminino, que, por vezes, ainda é pormenorizado em relação ao trabalho masculino. As mulheres representam mais da metade da população no país, e ocupam ainda um efêmero espaço na política nacional, o que dificulta a mudança do quadro atual onde se encontram as mulheres brasileiras. A luta é árdua, mas somente por meio dela será possível alcançar o cumprimento dos direitos fundamentais, em especial do princípio constitucional da igualdade, diminuindo, assim, a distância entre o legal e o real.

REFERÊNCIAS

ADICIONAL NOTURNO. In: *Kerdna Produção Editorial LTDA*. Disponível em: <<http://adicional-noturno.info/>>. Acesso em: 17 mai. 2016.

ALGRANTI, Leila Mezan. *Honradas e Devotas: Mulheres da Colônia*. Rio de Janeiro: Edunbr, 1993.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. *O trabalho da mulher e o princípio da igualdade*. In: *TST Jus*. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/50034/003_araujo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 27 mai. 2016.

AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BACHUR, Tiago Faggioni; VIEIRA, Fabrício Barcelos. A (in)aplicabilidade prática da Lei nº 11.770/08 (salário-maternidade). In: *Jus Brasil*. Disponível em: <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1150350/a-in-aplicabilidade-pratica-da-lei-n-11770-08-salario-maternidade-tiago-faggioni-bachur-e-fabricio-barcelos-vieira>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Lei 1.596 de 1917. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>>. Acesso em: 25 abr. 2016.

_____. Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 mai. 2016.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 mai.
2016.

BUONICORE, Augusto. As mulheres e os direitos políticos no Brasil. Publicado em 8 de
Março de 2009. In: *Portal Vermelho*. Disponível em: <
http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=2115> Acesso em: 12 abr.
2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da mulher: A questão da igualdade
de jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. In:
Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: <
[http://www.ambito-
juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Aces-
so em: 15 mai. 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Decreto nº 21.417-A de 1932. Disponível em: <
[http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-
559563-publicacaooriginal-81852-pe.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html)>. Acesso em: 27 abr. 2016.

_____. Tramitação do Projeto de Lei nº 6.653/2009. Disponível em: <
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=464901>>.
Acesso em: 27 mai. 2016.

_____. Tramitação do Projeto de Lei nº 4.857/009. Disponível em: <
[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426524&o
rd=1](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=426524&ord=1)>. Acesso em: 27 mai. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedi-
na, 1995.

CORBELLINI, Tanise. Lei Maria da Penha: garantia trabalhista. In: *Revista Jus Navi-
gandi*, Teresina, n. 3546, 2013. Disponível em: <
<https://jus.com.br/artigos/23959>> .
Acesso em: 23 mai. 2016.

DIAS, Paulo Roger Roseno. Lei 13.271/2016- Proibição da revista íntima em funcioná-
rias e clientes do sexo feminino. In: *Jus Brasil*. Disponível em: <
[http://drpaulorogerrdias.jusbrasil.com.br/artigos/325773449/lei-13271-2016-proibicao-
da-revista-intima-em-funcionarias-e-clientes-do-sexo-feminino](http://drpaulorogerrdias.jusbrasil.com.br/artigos/325773449/lei-13271-2016-proibicao-da-revista-intima-em-funcionarias-e-clientes-do-sexo-feminino)> .Acesso em: 23 mai.
2016.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: PRIORI, Mary Del. (Org.).
História das mulheres no Brasil. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

EQUIPE PORTAL TRIBUTÁRIO. *Simples Nacional*. Disponível em: <
<http://www.portaltributario.com.br/guia/simplesnacional.html>>. Acesso em: 19 mai.
2016.

FALCI, Miridan Knox. *Mulheres do sertão nordestino*. In.: PRIORI, Mary Del. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. 8. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

KLEIN, Cristian; GUIMARÃES, Lígia. IBGE/Pnad: Mulheres recebem 74,5% do que ganham os homens. *O Valor Econômico*. Disponível em: < <http://www.valor.com.br/brasil/4315176/ibgepnad-mulheres-recebem-745-do-que-ganham-os-homens>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *SciELO: cadernos pagu* n. 26, janeiro-junho de 2006, pp. 405-430. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>> Acesso em: 29 abr. 2016 .

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. MATOS, Maria Izilda & BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi & PEDRO, Joana Maria (org.). *Nova história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 17 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MENDES, Raphaella. A luta pelos direitos trabalhistas das mulheres. Publicado em 1 de outubro de 2013. In: *Jornal A verdade*. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2013/10/luta-direitos-trabalhistas-mulheres/>> Acesso em: 25 abr. 2016.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NERY JÚNIOR, Nelson. *Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NICKLAS, Chris. O que é a empresa cidadã. Publicado em 16/09/2014 no endereço eletrônico *Amamentar é*. Disponível em: < <http://www.amamentareh.com.br/empresa-cidada-2/>>. Acesso em: 19 mai. 2016.

NUCADA, Luísa. Atrizes de Hollywood denunciam disparidade salarial. In: *Gazeta do Povo*. Disponível em: < <http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em: 24 mai. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - LISBOA. *A história da OIT: o trabalho não é uma mercadoria*. Disponível em: < http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_0_1a_pt.htm>. Acesso em: 27 abr. 2016.

_____. Convenção nº 3 de 1919. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

_____. Convenção nº 103 de 1952. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/524#_ftn1>. Acesso em: 15 mai. 2016.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Entre o Global e o Local: o princípio fundamental da igualdade no trabalho na perspectiva de gênero. Artigo apresentado junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da *Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB*, na Disciplina Tópicos Especiais em Direito. Brasília: UnB, janeiro de 2009.

PROJETO ADOTE UM DISTRITAL. In: *Comitê Ficha Limpa do DF*. Disponível em: <<http://www.adoteumdistrital.org.br/projeto.php>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

PROJETO PARLAMENTO ACADÊMICO. In: *Instituto Processus*. Disponível em: <<http://www.institutoprocessus.com.br/2012/?p=22129>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

REIS, Andreia Mocelin; PELLANDA, Gabriela; SILVA, Graciele Santos da; REMPEL, Luciane; SILVA, Tassia Taiana. *MULHERES: Sociedade Colonial, Época do Império e nos dias atuais*. In: *PUC/PR*. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2004/anaisEvento/Documentos/CI/TC-CI0036.pdf>> Acesso em: 12 abr. 2016.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 13. ed. Rev. e Atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SARDENBERG, Cecilia M. B. Feminismo no Brasil, atual e atuante. In: *Newsletter Brasileiros*. Publ. em 01/06/2010 e atual. em 23/04/2012. Disponível em: <<http://brasileiros.com.br/2010/06/feminismo-no-brasil-atual-e-atuante/>>. Acesso em 24 mai. 2016.

SENADO FEDERAL. *Glossário. Ordem do dia*. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/ordem-do-dia>>. Acesso em: 27 mai. 2016.