

REVISTA **LTR**[®] **LEGISLAÇÃO**
DO TRABALHO

Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência

LTR[®]

ANO 85

NOVEMBRO

2021

SÃO PAULO — BRASIL

LTR[®] LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência

ANO 85 ▪ Nº 11 ▪ NOVEMBRO DE 2021 ▪ SP ▪ BRASIL ▪ ISSN 1516-9154

Diretores Responsáveis

BEATRIZ CASIMIRO COSTA

MANOEL CASIMIRO COSTA

Conselheiros *in Memoriam*

ARMANDO CASIMIRO COSTA (1937-2014)

AMAURI MASCARO NASCIMENTO (1989-2014)

IRANY FERRARI (1990-2012)

ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO (2014-2018)

Conselheiros Honorários

IVES GANDRA MARTINS FILHO

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (2020-2022)

NELSON MANNRICH

Mestre e Doutor pela Universidade de São Paulo

SÔNIA MASCARO NASCIMENTO

Desembargadora do TRT da 2ª Região

Coordenação Científica e Doutrinária

JORGE CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO

Diretor da Escola Superior de Advocacia - ESA, São Paulo

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO

Academia Brasileira de Direito Constitucional - ABDConst.

Conselho Editorial

▪ **Achim Seifert**

University of Jena, Germany

▪ **Andrea Franconi**

Universidad de Buenos Aires

▪ **Augustin Émane**

Universidade de Nantes

▪ **Bento Herculano Duarte Neto**

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

▪ **Carolina Tupinambá**

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

▪ **Gabriela Mendizabal Bermudez**

Universidad Autónoma del Est. de Morelos, México

▪ **Gabriela Neves Delgado**

Universidade de Brasília

▪ **Guilherme Guimarães Feliciano**

Universidade de São Paulo

▪ **Jean Michel Servais**

OIT – Universidade de Girona

▪ **Juliana Teixeira Esteves**

Universidade Federal de Pernambuco

▪ **Katerine Bermudes Alarcon**

Universidad Externado de Colombia

▪ **Luciana A. Machado Gonçalves da Silva**

Universidade Federal de Sergipe

▪ **Martha Elisa Monsalve Cuellar**

Instituto Latino-Americano de Direito do Trabalho e da Seguridade Social

▪ **Marco Antonio César Villatore**

Universidade Federal de Santa Catarina

▪ **Maria Cecília Máximo Teodoro**

Pontifícia Universidade Católica, Minas Gerais

▪ **Maria Cristina Gajardo Harboe**

Universidade do Chile

▪ **Mário Garmendia Arigón**

Universidad de Punta del Este

▪ **Platon Teixeira de Azevedo Neto**

Universidade Federal de Goiás

▪ **Raúl Saco Barríos**

Universidad Católica do Perú

▪ **Sandoval Alves da Silva**

Universidade Federal do Pará

▪ **Sandro Nahmias Melo**

Universidade Federal do Amazonas

▪ **Sheila Stolz da Silveira**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

▪ **Stefano Bellomo**

Universidade La Sapienza, Roma

▪ **Susana Barcelón Cobedo**

Universidade Carlos III de Madrid

APRESENTAÇÃO — Os direitos sociais do trabalhador na trincheira das cláusulas pétreas
— Silvia Teixeira do Vale e Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda 1285

DOCTRINA ESTRANGEIRA

Globalizacion en el marco de la OIT
Globalization within the framework of the OIT
Martha Elisa Monsalve Cuéllar 1288

La negociación colectiva en España: un sistema profundamente alterado por la reforma
laboral de 2012
Collective bargaining in Spain: a system deeply altered by the labor reform of 2012
Santiago González Ortega y Susana Barcelón Cobedo 1294

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Transcendência como pressuposto de admissibilidade do recurso de revista
Transcendence as a Recurso de Revista admission requirement
Pedro Paulo Teixeira Manus e Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro 1312

A responsabilidade solidária e subsidiária de coobrigados trabalhistas nos contextos de
falência e recuperação judicial: *quid iuris?*
*Solidarity and subsidiary responsibility of labor cobilities in the contexts of bankruptcy and judi-
cial reorganization: quid iuris?*
Guilherme Guimarães Feliciano 1320

DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO

Análise da Lei n. 14.151/2021: parâmetros normativos para afastamento das profissionais
gestantes das atividades presenciais
*Analysis of Law n. 14.151/2021: normative parameters for the removal of pregnant professionals
from in-person activities*
Francisco Milton Araújo Júnior 1328

DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

O “truque de ilusionista indireto” como espécie de negação da universalidade dos direitos
humanos na justiça trabalhista brasileira
*The “indirect illusionist trick” as a kind of denial of the universality of human rights in Brazilian
labor justice*
Renato Gugliano Herani e Adriano Romero da Silva 1333

A discriminação da mulher no mercado de trabalho: reflexo da sociedade machista e patriarcal brasileira

Discrimination of women in the labor market: reflection of oppressive sexista and brazilian patriarchal society

Cláudio Teixeira Damilano e Larissa Matos 1343

Proteção de dados pessoais. Consentimento parental extraordinário para a criança e ordinário do adolescente

Protection of personal data. extraordinary parental consent for the child and ordinary consent for the adolescent

Ivani Contini Bramante 1355

Teletrabalhador brasileiro em Portugal: aspectos jurídicos e desafios a serem enfrentados

Brazilian teleworker in Portugal: Legal aspects and challenges to be faced

Célio Pereira Oliveira Neto 1367

A inteligência artificial e a jornada de trabalho: como a redução do tempo de trabalho pode obstaculizar a criação da classe de inúteis

Artificial intelligence and the working day: how reducing working time can obstaculate the creation of the useless class

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva 1382

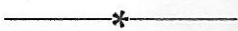
LEGISLAÇÃO

Emenda Constitucional n. 112, de 27.10.21 — Constituição Federal. Alteração..... 1405

Lei n. 14.205, de 17.09.21 — Normas gerais sobre o desporto. Direito de arena sobre o espetáculo desportivo. Alteração..... 1398

Lei n. 14.230, de 25.10.21 — Sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa. Alteração..... 1398

Portaria MTP n. 620, de 01.11.21 — Contrato individual do trabalho 1406



PARECERISTAS

Eduardo Torres Caprara Patrícia Maeda

Enoque Ribeiro dos Santos Rita de Cássia Andrioli Bazila Peron

Luiz Eduardo Gunther Valdete Souto Severo

Maurinice Evaristo Wenceslau Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXO DA SOCIEDADE MACHISTA E PATRIARCAL BRASILEIRA

Discrimination of women in the labor market: reflection of oppressive sexist and brazilian patriarchal society

Cláudio Teixeira Damilano (*)

Larissa Matos (**)

RESUMO: O artigo é focado na análise da discriminação praticada contra a mulher no mercado de trabalho. Nele examinam-se os conceitos básicos sobre preconceito, discriminação negativa e discriminação positiva, além das normas internacionais e nacionais pertinentes ao tema central. Para o desenvolvimento das ideias, consideram-se as influências do machismo e patriarcalismo como fatores de discriminação da mulher no mercado de trabalho. Além disso, examina-se o papel dos entes públicos e empresas no combate a esse tipo de discriminação. A pretensão geral é contribuir para a compreensão deste tema, que tem grandes implicações para a sociedade.

PALAVRAS-CHAVES: Discriminação; Mulher; Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: The article focuses on the analysis of discrimination practiced against women in the labor market. It examines the basic concepts of prejudice, negative discrimination and positive discrimination, in addition to international and national norms relevant to the central theme. For the development of ideas, the influences of machismo and patriarchy are considered as factors of discrimination against women in the labor market. Furthermore, the role of public entities and companies in combating this type of discrimination is examined. The general intention is to contribute to the understanding of this theme, which has great implications for society.

KEYWORDS: Discrimination; Woman; Labor market.

SUMÁRIO: Introdução. 1. Conceitos básicos. 2. A discriminação contra a mulher: normatização pertinente. 3. Machismo e patriarcalismo como fatores de discriminação da mulher no mercado de trabalho. 4. Papel dos entes públicos e empresas. Conclusão. Referências

Introdução

São diversos os tipos de discriminações praticadas nas relações de trabalho: a discriminação contra os negros, contra as pessoas com deficiência, contra

as mulheres, contra idosos, contra migrantes, entre outras.

O trabalho será focado na análise da discriminação praticada contra a mulher no mercado de trabalho. Diante disso, surge o inevitável questionamento: existe isonomia de direitos e obrigações entre homens e mulheres?

Para responder ao problema usar-se-á o método de abordagem hipotético-dedutivo, por meio do qual se partirá de hipóteses formuladas na condição de respostas provisórias, submetendo-as a uma análise de falseamento, de modo a acolhê-las ou rejeitá-las.

Cada hipótese será relativa à forma com que a sociedade está enfrentando a remuneração e o mercado de trabalho entre homens e mulheres. O objetivo geral do trabalho é saber se existe discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho. Já o objetivo específico é saber de que forma a sociedade está agindo para garantir a isonomia salarial.

Assim sendo, para uma melhor compreensão, num primeiro momento, serão trazidos conceitos básicos sobre preconceito, discriminação negativa

(*) Advogado e Mestrando em Direito pela PUCRS na área de concentração Fundamentos Constitucionais do Direito Público e do Direito Privado. Bolsista CAPES. Pós-Graduado em Direito e Economia pela UFRGS e Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo CETRA-CESUSC. Formado pela Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul — FEMARGS. É Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela UNISINOS. Pesquisador do Núcleo de Pesquisas CNPQ/PUCRS "Relações de Trabalho e Sindicalismo", coordenado pelo Prof. Gilberto Stürmer e "Novas Tecnologias, Processo, e Relações de Trabalho", coordenado pela Prof.^a Denise Fincato.

(**) Advogada. Professora. Doutoranda em Direito do Trabalho pela USP, com doutorado sanduíche em curso na Universidade de Barcelona (Programa CAPES-PRINT). Mestre em Direito do Trabalho pela Universidad de Palermo (UP). Integrante do corpo docente da ABRAT. Pesquisadora do núcleo de pesquisa "O Direito do Trabalho além do trabalho" (USP), coordenado pelo Professor Guilherme Guimarães Feliciano. Pesquisadora do grupo de pesquisa "Proteção do Trabalho e Promoção das Relações de Trabalho" (USP), coordenado pelo Professor Otávio Pinto e Silva.

e discriminação positiva. Após, serão analisadas as normas internacionais e nacionais sobre a discriminação da mulher. Em seguida, será verificada a influência do machismo e patriarcalismo como fatores de discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Por fim, será examinado o papel dos entes públicos e empresas no combate à discriminação da mulher no mercado de trabalho. Os métodos de procedimento da pesquisa serão o histórico, comparativo e estatístico, ao passo que o método de interpretação será o sociológico e sistemático, valendo-se de fontes bibliográficas e documentais.

Enfim, a pesquisa versa sobre a discriminação da mulher no mercado de trabalho, esperando contribuir para compreensão deste tema, que tem grandes implicações para a sociedade e é o 5º dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU⁽²⁾.

1. Conceitos básicos

A discriminação é toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; ou qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (art. 1º, da Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 62.150/68)⁽³⁾.

Segundo a citada Convenção, não são considerados como atos discriminatórios: a) as distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação (art. 1º, 2); b) medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional (art. 4º); e c) medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação (art. 5º, 1)⁽⁴⁾.

O Brasil promulgou, por meio do Decreto n. 4.377/02 a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), cujo artigo 1º tem a seguinte redação:

Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo⁽⁵⁾.

Bom destacar que a discriminação não se confunde com o preconceito. Este é a ideia pré-concebida, de cunho subjetivo e depreciativo, direcionado a grupos ou padrões de comportamento socialmente inferiorizados⁽⁶⁾. Quando essa carga negativa é externada, tem-se a discriminação — fruto da concretização do preconceito, já conceituada conforme a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e da Convenção n. 111 da OIT, que dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

Assim, é possível sintetizar que o preconceito é a percepção mental negativa em face de indivíduos ou de grupos socialmente inferiorizados; ao passo que a discriminação (negativa) é a materialização das arbitrariedades, comissivas ou omissivas, associadas ao preconceito, que infringem direitos dos indivíduos ou dos grupos.

Entretanto, não existe somente a discriminação negativa — valorizando-se, sobremaneira, a discriminação positiva, conhecida, comumente, como ações afirmativas.

Sobre a origem das ações afirmativas, Luis Claudio Martins Araújo e Tiago Machado Viegas⁽⁷⁾ explicam que:

Tais medidas tiveram início na Índia, país marcado pela discriminação gerada a partir de um sistema de estratificação social, denominado classes ou castas. Diante do desigual quadro social indiano, a liderança política, juntamente com o patrono da independência do país, Mahatma Gandhi, conseguiram que em 1935 fosse aprovado o Government on India Act. Esse instrumento legal, com fulcro no combate à discriminação e segregação por estamentos, foi utilizado durante o movimento nacionalista para chamar a atenção das castas mais elevadas sobre o antiquado

(2) Plataforma Agenda 2030: acelerando as transformações para a Agenda 2030 no Brasil. *Plataforma Agenda 2030*. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em 17 out. 2020.

(3) OIT. C n. 111 — *Discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(4) OIT. C n. 111 — *Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(5) BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(6) PRECONCEITO. In: DICIO, *Dicionário online de português*. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/preconceito/>. Acesso em: 17 out. 2020.

(7) ARAÚJO, Luis Claudio Martins; VIEGAS, Tiago Machado. *Discriminação positiva e ações afirmativas: equalização e reparação histórica das minorias estigmatizadas pelas medidas positivas de inclusão no serviço público*. Vol. 09, n. 01. Rio de Janeiro: Quaestio Iuris, 2016. p. 190.

sistema social indiano e a degradante posição a que eram submetidos os denominados “intocáveis”. Seguindo esse modelo, a Constituição de Independência da Índia tratou de extinguir, ao menos em caráter formal, o sistema de segregação amparado na intocabilidade, visando assim, reequilibrar a situação em favor das Scheduled Castes e das Scheduled Tribes, sendo estes grupos responsáveis por 23% da população indiana.

Referente ao conceito, Luciane Cardoso Barzotto⁽⁸⁾ ensina que as ações afirmativas são políticas que procuram reverter os efeitos de uma discriminação passada, habilitando um grupo ou uma pessoa para competir nos mesmos termos de outros grupos ou pessoas favorecidas.

Isso é, a discriminação positiva é aquela que se coaduna com o princípio da igualdade material (art. 5º, CF/88), impondo políticas que atingem grupos sociais determinados, atribuindo-lhes certas vantagens — é o caso da política de cotas para pessoas com deficiência nas empresas.

Sobre o tema, Joaquim Benedito Barbosa Gomes⁽⁹⁾ explica que as ações afirmativas consistem em políticas públicas e privadas voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física, que visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade.

Na mesma linha, Arion Sayão Romita⁽¹⁰⁾ afirma que são medidas de discriminação positivas que respondem a um imperativo de justiça e se inspiram no princípio de igualdade concebido como concretização da ideia de justiça social.

Contudo, um estudo da OIT (2016)⁽¹¹⁾ concluiu que a maioria das principais empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros⁽¹²⁾ em seus quadros e, quando tem,

são ações pontuais, em vez de políticas com metas e iniciativas planejadas.

Outrossim, é valoroso evidenciar que a discriminação negativa pode ocorrer de forma direta ou indireta. Sobre o tema, explica Daniela Muradas Reis⁽¹³⁾ que as discriminações podem ser diretas ou indiretas, manifesta-se a primeira sob a forma de um tratamento diferenciado fundado em fator juridicamente proibido e socialmente inaceitável; ao passo que a discriminação indireta é o tratamento formalmente igual, com aparente neutralidade, que produz efeito diverso sobre determinados grupos. Isto é, para ele, são práticas camufladas de discriminação, como, por exemplo, a exigência de boa aparência que impõe um padrão de beleza ariano para o exercício de várias profissões.

Assim, podemos apontar que a discriminação direta é a que tem intenção de empregar a outrem tratamento discriminatório — é a conduta visível. Ex.: a conduta que nega a alguém a oportunidade de emprego ou ascensão profissional por critérios não justificados; ao passo que a discriminação indireta é aquela que se reveste numa conduta aparentemente legítima, mas acoberta um escopo com fundo discriminatório — ela é formalmente igual, mas produz efeitos diversos.

2. A discriminação contra a mulher: normatização pertinente

O Constituinte de 1988 elegeu a pessoa humana como ideia central e valor supremo do ordenamento jurídico, estabelecendo no art. 1º, III, da CF/88, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito⁽¹⁴⁾.

Nesse sentido, explica Mauricio Godinho Delgado⁽¹⁵⁾ que “o princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos [...]”.

Para Ingo Wolfgang Sarlet,⁽¹⁶⁾ “não há como negar que os direitos à vida, bem como os direitos de liberdade e de igualdade, correspondem diretamente às exigências mais elementares da dignidade da pessoa humana

(8) BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

(9) GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social*. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

(10) ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2009.

(11) OIT. *Maior parte das grandes empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar presença de mulheres e negros*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_483911/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

(12) A empresa Magazine Luiza anunciou recentemente o primeiro processo seletivo exclusivo para admissão de trainees negros. Atualmente, o quadro de funcionários conta com 53% de pretos e pardos, mas apenas 16% deles ocupam cargos de liderança. Cf. AGÊNCIA ESTADO. *Programa de trainees do Magazine Luiza terá apenas candidatos negros*. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/programa-de-trainees-do-magazine-luiza-ter- apenas-candidatos-negros/>. Acesso em: 16 out. 2020.

(13) REIS, Daniela Muradas. *Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação*. In: Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. BARZOTTO, Luciane Cardoso. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.15-34.

(14) BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constituicao.htm. Acesso em 17 out.2020.

(15) DELGADO, Mauricio Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. In: Direitos Humanos: essência do direito do trabalho. SILVA, Alessandro da; MAIOR Jorge Luiz Souto; FELIPPE Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coord.). São Paulo: LTr, 2007, p. 75.

(16) SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. p. 94.

Correlacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988⁽¹⁷⁾, substancializa o princípio da isonomia e deixa expresso que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, nos termos nele estabelecidos.

Igualmente, o art. 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH)⁽¹⁸⁾ prevê a igualdade de todos perante a lei, sem qualquer distinção. Isto é, todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Atrelado à isonomia, a Constituição também consagra o princípio da não-discriminação, vedando a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibindo a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e obstando a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, CF/88).

Outro princípio, atado aos anteriores, é o princípio protetor. Sobre ele, Arnaldo Süssekind⁽¹⁹⁾ ensina que decorre das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, caracterizadoras das instituições básicas do Estado nas relações de trabalho, visando opor obstáculos à autonomia da vontade.

Igualmente, podemos apontar o princípio da função social da empresa, diretamente relacionada à função social da propriedade privada (art. 5º, XXIII e art. 170, III, todos da CF/88; art. 421, CC). A partir dele, entende-se que a empresa cumpre a sua função social quando observa o regime democrático e contempla os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Assim, percebe-se que a Carta Constitucional assegura o livre exercício da atividade econômica, desde que, conforme os ditames da justiça social, seja garantido o respeito aos princípios da função social da propriedade privada, redução das desigualdades sociais e busca do pleno emprego (art. 170, CF/88).

Para tanto, o contrato laboral não pode contrariar os ditames da valorização da dignidade da pessoa do trabalhador com condutas discriminatórias e abusivas, seja no ato de contratação, no decorrer do contrato ou após o seu encerramento — o que se relaciona diretamente com a boa-fé objetiva (artigos 113, 187 e 422, CC), que tenta estabelecer um padrão ético de conduta para as partes nas relações contratuais, vedando condutas discriminatórias.

(17) BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(18) DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em 17 out. 2020.

(19) SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. Vol. I. São Paulo: LTr, 1991. p. 128.

Percebe-se que o arcabouço tutelar é bem recheado, perpassando por normas internacionais, como a DUDH, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção n. 111 da OIT, bem como pela Constituição de 1988 (v.g. art. 5º, *caput*, incisos IV, VI, VIII e XVII, XXX e XXXI; e art. 7º) e normas infraconstitucionais (v.g. a Lei n. 9.029/95 e a CLT).

No campo internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH) cumpre um papel decisivo no reconhecimento universal dos direitos humanos, exercendo ingerência nas ordens jurídicas nacionais na tutela dos direitos à igualdade e à não-discriminação (artigos 1º e 2º, DUDH) — complementada pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966) e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que tiveram o objetivo de tornar juridicamente vinculantes os direitos elencados na DUDH.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher ordena no artigo 3º que os Estados tomem todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, para que ela possa gozar os direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Na seara constitucional, os artigos 3º, IV; 5º, *caput* e incisos XLI e XLII; 7º, *caput* e incisos, XX e XXX reforçam a tutela antidiscriminatória, equilibrando os sexos na dinâmica social, ao afastar todas as formas de desigualdade, tentando proteger, assim, o mercado de trabalho feminino — nessa linha de raciocínio, lembro que a igualdade de gênero se concretiza na oportunidade de desenvolver habilidades em condições de igualdade.

Da mesma forma, o art. 373-A da CLT vaticina medidas proibitivas, destinadas a suprir carências no acesso e permanência da mulher no mercado laboral, prevendo até mesmo, no parágrafo único, 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.

No mesmo passo, reforçando a ideia, a Lei n. 9.029/95 tipifica certas condutas limitativas de mercado de trabalho feminino como crime, nos seguintes termos:

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I — a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II — a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através

de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I — a pessoa física empregadora;

II — o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III — o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

No mesmo rumo, a Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) assegura direitos laborais à mulher, em que pese não ter finalidade trabalhista, e sim penal. Nesse diploma é possível encontrar proteção laborativa à empregada vítima de violência, garantindo-lhe o afastamento por 6 meses, caso necessário.

Em que pese todo este arcabouço normativo, as atividades mais precárias ainda são exercidas majoritariamente por mulheres, tais como os serviços domésticos e os serviços terceirizados de conservação e limpeza⁽²⁰⁾.

Nesse diapasão, vale registrar que o estudo da OIT (2018) sobre as perspectivas sociais e do emprego no mundo deste ano aponta que as mulheres não só são menos propensas a participar no mercado de trabalho do que homens, mas aquelas que participam são menos propensas a encontrar emprego⁽²¹⁾.

O referido estudo aponta ainda que em 2018 a taxa global de desemprego feminino, de 6%, supera a dos homens ao redor 0,8 pontos percentuais — havendo diferenças consideráveis em termos de acesso das mulheres ao mercado de trabalho, de acordo com o nível de desenvolvimento dos países⁽²²⁾.

Por fim, o estudo clama pela necessidade de redobrar-se os esforços para reduzir a diferença de tratamento entre os sexos no mercado de trabalho⁽²³⁾.

(20) HIRATA, Helena. *Aprecarização e a divisão internacional e sexual do trabalho*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 17 out. 2020.

(21) OIT. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: Tendências 2018*. OIT: desemprego e déficits de trabalho decente continuarão altos em 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_615927/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

(22) OIT. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: Tendências 2018*. OIT: desemprego e déficits de trabalho decente continuarão altos em 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_615927/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

OIT. *Maior parte das grandes empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar presença de mulheres e negros*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_483911/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

(23) OIT. *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2018*. OIT: desemprego e déficits de trabalho decente continuarão altos em 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_615927/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

OIT. *Maior parte das grandes empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar presença de mulheres e negros*. Disponível em:

No Brasil, vale ressaltar, a OIT (2016) já tinha relatado esta problemática de que as mulheres estavam sub-representadas nas maiores empresas brasileiras, informando que além da desigualdade em relação aos homens, enfrentavam afunilamento hierárquico que as excluía, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica⁽²⁴⁾.

Algo desarrazoado, pois não se tem como justificar a desigualdade existente entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mormente pelo fato de inúmeras serem responsáveis pelo sustento da família, ainda que, no Brasil, lotadas em trabalhos domésticos⁽²⁵⁾.

A frente dos demais países do mundo, a Islândia, em 2018, deu um importante passo em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres, aprovando uma lei que obriga as empresas a informarem o pagamento do mesmo salário para homens e mulheres que realizam a mesma função. O objetivo é criar e manter direitos iguais e oportunidades para mulheres e homens, equalizando o *status* de ambos os sexos em toda a comunidade.

Assim, empresas e as instituições que empregam 25 ou mais trabalhadores serão obrigadas a obter uma certificação, que tem a finalidade de fazer cumprir a legislação vigente, que proíbe práticas discriminatórias baseadas no gênero e exige que mulheres e homens que trabalhem para o mesmo empregador recebam salários iguais e gozem de condições de emprego iguais.

A Espanha aprovou em 13.10.2020 dois que decretos que possuem como finalidade de proporcionar a igualdade de gênero nas empresas do país. Deste modo, o primeiro decreto visa proibir a diferença salarial entre homens e mulheres. Já o segundo decreto busca assegurar com que as empresas auditem seus projetos de diversidade — desde a contratação até o desligamento dos empregados⁽²⁶⁾.

Talvez práticas como essas possam inspirar ações positivas no Brasil.

3. Machismo e patriarcalismo como fatores de discriminação da mulher no mercado de trabalho

Nos primórdios não existiam grandes diferenças nas atividades desenvolvidas entre homens e mulheres. Enquanto eles caçavam e pescavam, elas eram

https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_483911/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

(24) OIT. *Maior parte das grandes empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar presença de mulheres e negros*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/brasil/noticias/WCMS_483911/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.

(25) NOCCHI, Andréa Saint Pastous. *Discriminação da mulher: o olhar do Judiciário trabalhista*. In: Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. BARZOTTO, Luciane Cardoso. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 127-148.

(26) G1. *Governo da Espanha aprova decreto que proíbe diferença salarial entre homens e mulheres*. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/15/governo-da-espanha-aprova-decreto-que-proibe-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2020.

responsáveis pela agricultura, afazeres domésticos e dos cuidados com as crianças⁽²⁷⁾.

William Roberto Daros explica que a origem do machismo e a subordinação de mulheres como têm suas raízes no processo de civilização, entendida como uma cultura política tipicamente urbana e patriarcal, que dominou amplos espaços territoriais, onde pastores e agricultores poderiam viver de maneira rústica, datando da época em que as sociedades humanas construíram as primeiras cidades⁽²⁸⁾.

Na mesma diretriz, Angel Rodríguez Kauth, Leticia Marín de Magallanes, e María E. Leone de Quintana, explicam que o machismo, como construção cultural, é uma maneira de conceber o papel masculino, de modo que decorre da rigidez da maior parte das sociedades do mundo contemporâneo, para estabelecer e acentuar as diferenças de gênero entre seus membros, formando uma concepção ideológica baseada na superioridade do homem em relação à mulher, superioridade que se tenta estabelecer a partir de diferentes perspectivas ideológicas ao longo da história do pensamento.

Essa concepção inclui, então: a) uma posição social de superioridade física e psicológica do homem em relação à mulher; b) como complemento acima, uma atitude de desvalorização das capacidades da mulher; e, conseqüentemente, c) uma atitude discriminatória em relação às mulheres nos níveis social, trabalhista e jurídico.

Dessa forma, a mulher ocupa um lugar subordinado e serve às necessidades domésticas e sexuais do macho⁽²⁹⁾.

Segundo Alexandre Gonçalves Ribeiro⁽³⁰⁾ o “abismo jurídico-social entre homens e mulheres cresceu juntamente com o acúmulo da riqueza individual do homem, que monopolizou a política e criou barreiras para o que a mulher poderia e deveria fazer.”

Especificamente sobre o patriarcalismo, Christiane Delphy⁽³¹⁾ esclarece que:

Patriarcalismo” vem da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arkhe* (origem e comando). Essa raiz de duplo sentido se encontra em arcaico e monarquia. Para o grego antigo, a primazia no tempo e a autoridade são uma só e a mesma coisa.

(27) BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. A mulher e o direito do trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. Revista LTr, São Paulo, v. 78, n. 09, set. 2014. p. 1099.

(28) DAROS, William Roberto, *La mujer postmoderna y el machismo*. Franciscanum 162, Vol. lvi (2014): 107-129.

(29) KAUTH, Angel Rodríguez; MAGALLANES, Leticia Marín de; QUINTANA, María E. Leone de. *El machismo en el imaginario social*. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 25, núm. 2, pp. 275-284. Fundación Universitaria Konrad Lorenz: Bogotá, 1993.

(30) RIBEIRO, Alexandre Gonçalves. *A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 83, out./nov. 2019. p. 40.

(31) DELPHY, Christiane. Patriarcalismo (teorias do). In: HIRATA, H. et al (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora UNESP: São Paulo, 2009, p. 174.

Portanto, o patriarcalismo é literalmente a autoridade do pai. Como o pai é forçosamente o primeiro e a origem em relação às gerações seguintes, a adição de *pater* com *arkhe* redobra a autoridade da origem, considerada uma evidência no termo arqui — e evidente na palavra grega *archontes* (descendentes das primeiras famílias instaladas num lugar e dirigentes da comunidade). Mas a palavra *pater* em si — a mesma em sânscrito, grego e latim — não designa o pai no sentido contemporâneo. Esse papel é preenchido pelo genitor — genitor. “A palavra *pater* tinha um outro sentido [...] Na língua do Direito [aplicava-se] a todo homem que não dependia de nenhum outro e que tinha autoridade sobre uma família e um domínio” (Fustel de Coulanges, 1864). A palavra “patriarcalismo” comporta, portanto, triplamente a noção de autoridade e nenhuma noção de filiação biológica.

Já Benjamín Eduardo Martínez Hernández⁽³²⁾ explica que pátria é relativo ao pai, sendo o patriarcalismo o conjunto relacionado de estratégias psicológicas e culturais e social, sob o qual o homem se impõe à mulher, se configurando num sistema hierárquico e discriminatório.

Essa visão patriarcal e machista da sociedade foi sendo inserida na legislação e influenciando a atuação e participação da mulher no mercado de trabalho. O Código Civil de 1916, em seu artigo 6º, inciso II, considerava relativamente incapaz as mulheres casadas, enquanto subsistisse a sociedade conjugal. Já o artigo 242, inciso VII, fixava que a mulher não poderia, sem autorização do marido, exercer profissão.

A CLT, originariamente, previu no artigo 446 que presumir-se-ia autorizada para o trabalho a mulher casada. Por outro lado, caso houvesse oposição do marido, a mulher poderia recorrer à autoridade judiciária competente para obter a autorização. Ressalta-se que o parágrafo único do artigo 446 da CLT possibilitava ao marido da mulher pleitear a rescisão do contrato de trabalho “quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher”⁽³³⁾.

Atualmente, os referidos dispositivos estão revogados, o que representa um avanço na legislação pela busca da igualdade entre homens e mulheres.

Não obstante, segundo pesquisa realizada pelo IBGE⁽³⁴⁾ (2018), a força de trabalho é composta de

(32) HERNÁNDEZ, Benjamín Eduardo Martínez. *Patriarcalismo y democracia (notas desde la revolución bolivariana)*. Revista venezolana de estudios de la mujer — enero/junio 2014 — vol.19/n.42. p. 139-162.

(33) BRASIL. *Decreto n. 5.452, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 out. 2020.

(34) RENAUX, Pedro. *Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens*. 2018. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens>. Acesso em: 20 mar. 2020.

45,3% de mulheres, sendo que o valor recebido por elas é 20,5% menor do que o pago aos homens. Outro dado apontado pela pesquisa do IBGE é de que as mulheres com idade entre 25-49 anos recebem em média R\$ 2.050,00 contra R\$ 2.579,00 pagos aos homens. Quando o salário é pago por hora, as mulheres recebem em média R\$ 13,00, contra R\$ 14,20 pago aos homens, o que representa uma diferença de 9,5% a menos⁽³⁵⁾.

A empresa de recrutamento *on line* Catho realizou uma pesquisa em cargos de liderança como gerentes e diretorias e constatou que mulheres ganham em média 23% a menos do que os homens. Nos cargos de supervisor/coordenador é de 15% e nos cargos de analista chega a 35%⁽³⁶⁾.

Um dos fatores que contribuem para a desigualdade de gênero é o fato de que a mulher exerce, geralmente, dupla jornada, o que dificulta o exercício da sua profissão de forma plena. Tal contexto social, restou demonstrado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017 (PNAD Contínua)⁽³⁷⁾.

Enquanto as mulheres trabalham em média 20,9 horas por semana em afazeres domésticos e no cuidado de pessoas, os homens gastam apenas 10,8 horas. Para as mulheres que trabalham a diferença é de 7,8 horas a mais do que os homens nas atividades domésticas.

Além disso, conforme relatado anteriormente, ainda há uma barreira política a ser quebrada pelas mulheres. Isso, porque faz poucos anos que a mulher vem ocupando importantes cargos públicos. Desse modo, levará alguns anos para percebermos os impactos dessa mudança.

Veja-se que, nos anos de 2006/2008, o STF teve sua primeira presidente, Ellen Gracie Northfleet. No STJ a primeira presidente foi Laurita Vaz no biênio 2016/2018. Já o TST, tão ativo na busca da isonomia no mercado de trabalho entre homem e mulher, foi o último a ter uma mulher em sua presidência. Durante o biênio 2020/2022 a presidência do TST será ocupada pela Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi.

No âmbito do Poder Executivo, a primeira presidente da república foi Dilma Rousseff, que exerceu o mandato de 1 de janeiro de 2011 até 31 de agosto de 2016, quando foi afastada do cargo por impeach-

ment. No Poder Legislativo, a Câmara dos Deputados e o Senado Federal nunca foram presididos por uma mulher.

Segundo dados do TSE, nas eleições de 2018, do total de parlamentares eleitas, apenas 16,20% são mulheres. Apesar do percentual ainda ser baixo, houve um aumento em comparação a 2014 quando 11,10% do total de parlamentares eleitos eram mulheres⁽³⁸⁾. Ou seja, enquanto o Poder Legislativo for composto em sua maioria por homens, as leis dificilmente irão ser elaboradas com intuito de equilibrar as relações entre homens e mulheres.

Pelo contrário, a pretexto de proteger as mulheres no mercado de trabalho o Congresso Nacional tem garantido, nos últimos anos, diversos direitos relacionados à maternidade. P. ex.: art. 391-A, parágrafo único⁽³⁹⁾, art. 392⁽⁴⁰⁾, art. 392-A⁽⁴¹⁾, todos da CLT. Tal fato, pode ser considerado um avanço em um primeiro momento, mas traz um impacto social negativo muito maior. Isto porque, "apenas 54% das mulheres em idade economicamente ativa fazem parte da economia formal, em comparação com 81% dos homens", segundo dados da Women Will⁽⁴²⁾. Ou seja, a concessão de direitos para a mulher faz com que ela seja preterida na hora da contratação caso esteja concorrendo com um homem no momento da admissão.

Outra consequência é a perpetuação do pensamento patriarcal e machista de que o homem é o provedor do lar e que a mulher deve dedicar o seu tempo no cuidado e criação do filho.

Nessa linha, William Roberto Daros⁽⁴³⁾ afirma que apesar da feminização das carreiras e do emprego, o poder econômico e político permanece em grande parte nas mãos dos homens e que estamos longe de uma sociedade que oferece oportunidades iguais para homens e mulheres no acesso ao poder.

(38) BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Número de mulheres eleitas em 2018 cresce 52,6% em relação a 2014*. 2019. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2019/Marco/numero-de-mulheres-eleitasem-2018-cresce-52-6-em-relacao-a-2014>. Acesso em: 21 mar. 2020.

(39) Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei n. 12.812, de 2013)

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Incluído pela Lei n. 13.509, de 2017)

(40) Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei n. 10.421, de 15.4.2002)

(41) Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei n. 13.509, de 2017)

(42) WOMEN WILL. Ambiente de Trabalho. Disponível em: <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/themes/workplace/>. Acesso em 24/03/2020. WOMEN WILL. Brasil. <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/countries/brazil/> Acesso em 24 mar. 2020.

(43) DAROS, William Roberto, *La mujer posmoderna y el machismo*. Franciscanum 162, Vol. lvi (2014): 107-129.

(35) OLIVEIRA, Nielmar de. Agência Brasil. *Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE*. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-aindaganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>. Acesso em: 21 mar.2020.

(36) G1. *Mulheres em cargos de liderança ganham, em média, 23% a menos que homens, aponta pesquisa*. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/15/mulheres-em-cargos-de-lideranca-ganham-em-media-23percent-a-menos-que-homens-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2020.

(37) RENAUX, Pedro. *Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens*. 2018. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeresdomesticos-que-homens>. Acesso em: 20 mar. 2020.

A solução para esse problema e que, segundo a atual presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi, é a “última barreira para que homens e mulheres tenham tratamento equânime no mercado de trabalho” seria aumentar o tempo de afastamento dos pais⁽⁴⁴⁾. Por outro lado, a presidente do TST afirma que tal medida seria muito custosa.

Ora, segundo a Women Will⁽⁴⁵⁾ — instituição de iniciativa do Google que desenvolve programas digitais para o empoderamento econômico das mulheres no mundo todo — o PIB do Brasil poderia crescer em 30% se as mulheres participassem do mercado de trabalho na mesma proporção que os homens.

No Brasil a licença-paternidade é de 5 dias, podendo ser estendida para mais 15 dias, caso o empregador integre o Programa Empresa Cidadã. Em outros países, a licença-paternidade varia de 8,7 semanas até 52,6 semanas com recebimento parcial do salário, conforme tabela abaixo:

País	Semanas de licença-paternidade remunerada	Pagamento em relação ao salário médio
Coreia do Sul	52,6	31%
Japão	52	58,4%
França	28	24,2%
Luxemburgo	26,4	40%
Holanda	26,4	19,3%
Portugal	21,3	54,2%
Bélgica	19,3	25,7%
Noruega	14	90,8%
Islândia	13	64,8%
Suécia	10	18,9%
Finlândia	9	70,7%
Áustria	8,7	56,4%
Alemanha	8,7	47%
Croácia	8,7	34,4%

Fonte: Forbes Brasil⁽⁴⁶⁾

(44) IDIANATOMAZELLI (Brasil). O Estado de São Paulo. *Primeira mulher a presidir o TST defende que licença-maternidade seja compartilhada entre pais e mães*. 2020. Entrevista com Maria Cristina Peduzzi, presidente eleita do TST. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,primeira-mulher-a-presidir-tst-defende-que-licenca-maternidade-seja-compartilhada-entre-pais-e-maes,70003128952>. Acesso em: 22 mar. 2020.

(45) WOMEN WILL. Ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/themes/workplace/>. Acesso em 24 mar. 2020. WOMEN WILL. Brasil. <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/countries/brazil/>. Acesso em 24 mar. 2020.

(46) MCCARTHY, Niall. *15 países com maior tempo de licença paternidade*. 2015. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2015/08/15-paises-com-maior-tempo-de-licenca-paternidade/#foto14>. Acesso em: 26 mar. 2020.

Como se vê, o custo em não ampliar a licença paternidade é muito maior do que os benefícios que ela traz para a sociedade. A tabela acima demonstra que diversos países no mundo ampliaram o benefício aos pais, devendo tal parâmetro ser observado pelo legislador brasileiro como única forma de garantir a isonomia entre homens e mulheres.

4. Papel dos entes públicos e empresas

A dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88) constituem postulados básicos do Estado Democrático de Direito⁽⁴⁷⁾, sendo o Direito do Trabalho um instrumento essencial à concretização de direitos fundamentais e implementação da cidadania (art. 1º, II, CF/88⁽⁴⁸⁾), além de estabelecer a igualdade, como sujeitos de direito, entre trabalhador e empregador.

Vale lembrar que a dignidade humana se consubstancia, enquanto valor, no exercício da liberdade, igualdade e fraternidade — tripé que representa a manifestação da dignidade humana.

E para a solidificação destes direitos, cabe aos entes públicos e privados atuar na valorização da dignidade da pessoa humana e, portanto, no combate à discriminação, para concretizar a inclusão e diversidade no ambiente do trabalho, que deve espelhar a diversidade presente na sociedade. Neste sentido, o artigo 5º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 (Decreto n. 4.377/02⁽⁴⁹⁾) fixou que:

Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

a) Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na ideia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.

b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

Já o artigo 11 da referida Convenção⁽⁵⁰⁾ prevê que para garantir a igualdade de gênero os Estados deverão garantir os seguintes direitos:

(47) BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(48) BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(49) BRASIL. *Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 17 out. 2020.

(50) BRASIL. *Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 17 out. 2020.

a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;

b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;

c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;

d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;

e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;

f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;

b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades.

Para Denise Fincato⁽⁵¹⁾, a eliminação de práticas discriminatórias em relação à mulher necessita de “mudanças subjetivas e socioculturais a políticas públicas, passando, obviamente, por iniciativas empresariais de responsabilidade social.”.

○ Nos EUA, especificamente em Nova York, entrou em vigor no dia 10.07.2019 uma lei que proíbe o pagamento diferenciado entre homens e mulheres que exerçam a mesma função dentro das empresas. O anúncio da referida lei ocorreu durante a festa de comemoração do título da Copa do Mundo Feminina vencido pela seleção dos EUA. Essa equipe “usou todo o holofote dentro e fora de campo para defender condições melhores às mulheres — inclusive, a igualdade salarial para homens e mulheres no futebol”⁽⁵²⁾.

Ao Judiciário cabe dar efetividade aos comandos legislativos, tendo um papel ativo para conter os excessos do poder econômico, em prol de uma sociedade mais justa e harmônica.

Igualmente, o Ministério Público do Trabalho possui papel essencial na defesa dos interesses difusos e coletivos no âmbito trabalhista, tendo como aliada a ação civil pública (Lei n. 7.347/85) no combate às discriminações no ambiente de trabalho. Ao lado disto, vale ressaltar o papel do Ministério do Trabalho, através das fiscalizações feitas pelos Auditores do Trabalho, que zelam pelo meio ambiente do trabalho saudável.

Outro agente importante no combate à discriminação é o Sindicato, que através do Poder de negociação ante os empregadores pode pactuar a adoção de medidas de promoção da igualdade e combate às discriminações. Até mesmo dentro de sua estrutura interna, o Sindicato pode adotar medidas para combater as discriminações, como ações afirmativas para a composição de sua diretoria, dado que o sindicato, sendo uma organização como qualquer outra, reflete as opressões, desigualdades sociais e preconceitos sociais.

E, por fim, a empresa que tem o dever de zelar por um meio ambiente de trabalho hígido. Afinal, o empregador é um dos principais sujeitos de efetivação da proteção e fiscalização da saúde do empregador, sendo-lhe vedada a omissão e negligência quanto ao respeito e aplicação dos dispositivos legais de proteção do meio ambiente do trabalho.

Ademais, vale ressaltar que a higidez do meio ambiente de trabalho e, portanto, o combate às práticas discriminatórias, está ligado à responsabilidade social e governança corporativa — neste sentido, a empresa pode promover palestras para abordar o assunto e disseminar a diversidade e respeito no ambiente de trabalho.

Inclusive, a adoção de ações afirmativas é uma recomendação do instituto brasileiro de governança corporativa, pois o princípio de diversidade torna-se um meio para proporcionar a valorização da imagem institucional. Neste sentido, é o exemplo dado pela Procter & Gamble Company (P&G) que passou a estender licença-paternidade remunerada de 08 (oito)

(51) FINCATO, Denise. *As trabalhadoras em home office: inclusão excluída no trabalho e nos lares durante a pandemia*. Inclusão excluída no trabalho e nos lares durante a pandemia. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/elas-no-jota/as-trabalhadoras-em-home-office-10092020>. Acesso em: 17 out. 2020.

(52) ARNOLDI, Alice. *Nova York proíbe salários desiguais para homens e mulheres na mesma função*. 2019. Disponível em: <https://mdemulher.abril.com.br/carreira/novayork-proibe-salarios-desiguais-para-homens-e-mulheres-na-mesma-funcao/>. Acesso em: 22 mar. 2020.

semanas para seus empregados no mundo todo. O objetivo da P&G é “remover o estigma de gênero na prestação de cuidados aos filhos, dando a todos os pais acesso equitativo à licença remunerada e, portanto, mudar os padrões culturais da sociedade”⁽⁵³⁾.

Quanto às políticas e ações afirmativas desenvolvidas pelas corporações, a OIT, em 2016, apontou para a necessidade de maior dinamismo das práticas empresariais de responsabilidade social que se inscrevem na agenda do respeito aos direitos humanos.

Na Agenda 2030 da ONU existem 17 objetivos⁽⁵⁴⁾ para transformar o mundo. O objetivo de n. 5 busca “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” devendo ser destacado o 5.5 e 5.c que estabelecem os seguintes:

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Portanto, percebe-se que a atuação deve ser de todos os entes, para que tenhamos políticas e ações mais positivas, que podem ser implementadas através de campanhas, inclusive com atuação nas Escolas, a fim de difundir informações relevantes no combate à discriminação e fomentar a ideia de igualdade entre todos em qualquer ambiente, inclusive o laboral.

Para tanto, deve-se dar uma importância maior às políticas de discriminação positiva, valorizando as ações de fiscalização, que tem um cunho pedagógico primordial no combate à discriminação, bem como reprimindo as condutas que violam o arcabouço tutelar de forma a desmotivar o descumprimento do ordenamento jurídico (v.g. condenar no pagamento de indenização que desincentive a prática da conduta ilícita).

Conclusão

É inegável que houve importantes avanços na legislação para o fim de garantir a tão sonhada isonomia entre homens e mulheres. Contudo, os dados estatísticos das pesquisas realizadas demonstram que ainda é grande a diferença entre o número de mulheres no mercado de trabalho em comparação aos homens. Os dados também revelam que exist

tem diferenças salariais entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções.

Diante disso, ainda há muito a ser feito. Não por acaso a Agenda 2030 da ONU tem como um de seus 17 objetivos alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas para o fim de equilibrar as três dimensões do desenvolvimento sustentável: economia, a social e ambiental.

Para tanto, é de fundamental importância que o Brasil siga o mesmo caminho de outros países e garanta um maior período de licença paternidade eliminando assim dois problemas que são perceptíveis facilmente: 1º) a mulher não será preterida pelo homem na contratação, nem nas promoções a chefia, pois ambos terão que se afastar do emprego quando a criança nascer; 2º) cria um laço de responsabilidade do homem na criação do filho, diminuindo o tempo gasto pela mulher nas tarefas domésticas.

Assim sendo, utilizando-se de tais premissas a sociedade poderá se transformar e quem sabe um dia eliminar por completo a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Referências

- AGÊNCIA ESTADO. *Programa de trainees do Magazine Luiza terá apenas candidatos negros*. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/programa-de-trainees-do-magazine-luiza-tera-apos-apos-candidatos-negros/>. Acesso em: 16 out. 2020.
- ARAÚJO, Luís Claudio Martins; VIEGAS, Tiago Machado. *Discriminação positiva e ações afirmativas: equalização e reparação histórica das minorias estigmatizadas pelas medidas positivas de inclusão no serviço público*. Vol. 09, n. 01. Rio de Janeiro: Quaestio Iuris, 2016. p. 181-204.
- ARNOLDI, Alice. *Nova York proíbe salários desiguais para homens e mulheres na mesma função*. 2019. Disponível em: <https://mdemulher.abril.com.br/carreira/nova-york-proibe-salarios-desiguais-para-homens-e-mulheres-na-mesma-funcao/>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. *A mulher e o direito do trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 78, n. 09, p. 1099-1110, set. 2014.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da organização internacional do trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 17 out. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Número de mulheres eleitas em 2018 cresce 52,6% em relação a 2014*. 2019. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/>

(53) FOLHAPRESS. *Dona da Gillette e da Pampers estende licença-paternidade para 8 semanas*: a medida entra em vigor em outubro e vale para pais biológicos e adotivos e para casais hétero e homoafetivos. A medida entra em vigor em outubro e vale para pais biológicos e adotivos e para casais hétero e homoafetivos. 2020. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/dona-da-gillette-e-da-pampers-estende-licenca-paternidade-para-8/157459/>. Acesso em: 18 out. 2020.

(54) Plataforma Agenda 2030: acelerando as transformações para a Agenda 2030 no Brasil. *Plataforma Agenda 2030*. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em 17 out. 2020.

- imprensa/noticias-tse/2019/Marco/numero-de-mulheres-eleitas-em-2018-cresce-52-6-em-relacao-a-2014. Acesso em: 21 mar. 2020.
- BRASIL. Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 17 out. 2020.
- BRASIL. Decreto n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 out. 2020.
- DAROS, William Roberto, *La mujer posmoderna y el machismo*. Franciscanum 162, Vol. lvi (2014): 107-129.
- DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em 17 out. 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. In: Direitos Humanos: essência do direito do trabalho. SILVA, Alessandro da; MAIOR Jorge Luiz Souto; FELIPPE Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coord.). São Paulo: LTr, 2007, p. 68-87.
- DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H. et al (org.). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora UNESP: São Paulo, 2009, p. 173-178.
- FINCATO, Denise. *As trabalhadoras em home office: inclusão excluída no trabalho e nos lares durante a pandemia*. Inclusão excluída no trabalho e nos lares durante a pandemia. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/columnas/elas-no-jota/as-trabalhadoras-em-home-office-10092020>. Acesso em: 17 out. 2020.
- FOLHAPRESS. *Dona da Gillette e da Pampers estende licença-paternidade para 8 semanas*: a medida entra em vigor em outubro e vale para pais biológicos e adotivos e para casais hétero e homoafetivos. A medida entra em vigor em outubro e vale para pais biológicos e adotivos e para casais hétero e homoafetivos. 2020. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/economia/dona-da-gillette-e-da-pampers-estende-licenca-paternidade-para-8/157459/>. Acesso em: 18 out. 2020.
- G1. *Governo da Espanha aprova decreto que proíbe diferença salarial entre homens e mulheres*. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/15/governo-da-espanha-aprova-decreto-que-proibe-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2020.
- G1. *Mulheres em cargos de liderança ganham, em média, 23% a menos que homens, aponta pesquisa*. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/15/mulheres-em-cargos-de-lideranca-ganham-em-media-23percent-a-menos-que-homens-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2020.
- GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade*: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- HERNÁNDEZ, Benjamín Eduardo Martínez. *Patriarcalismo y democracia (notas desde la revolución bolivariana)*. Revista venezolana de estudios de la mujer — enero-junio 2014 — vol.19/n. 42. p. 139-162.
- HIRATA, Helena. *A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em 17 out. 2020.
- IDIANA TOMAZELLI (Brasil). *O Estado de São Paulo. Primeira mulher a presidir o TST defende que licença-maternidade seja compartilhada entre pais e mães*. 2020. Entrevista com Maria Cristina Peduzzi, presidente eleita do TST. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,primeira-mulher-a-presidir-tst-defende-que-licenca-maternidade-seja-compartilhada-entre-pais-e-maes,70003128952>. Acesso em: 22 mar. 2020.
- KAUTH, Angel Rodríguez; MAGALLANES, Leticia Marín de; QUINTANA, María E. Leone de. *El machismo en el imaginario social*. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 25, núm. 2, pp. 275-284. Fundación Universitaria Konrad Lorenz: Bogotá, 1993.
- MCCARTHY, Niall. *15 países com maior tempo de licença-paternidade*. 2015. Disponível em: <https://forbes.com.br/listas/2015/08/15-paises-com-maior-tempo-de-licenca-paternidade/#foto14>. Acesso em: 26 mar. 2020.
- NOCCHI, Andréa Saint Pastous. *Discriminação da mulher: o olhar do Judiciário trabalhista*. In: Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. BARZOTTO, Luciane Cardoso. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 127-148.
- OIT. *Maior parte das grandes empresas brasileiras não tem ações afirmativas para incentivar presença de mulheres e negros*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_483911/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.
- OIT. *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: Tendências 2018*. OIT: desemprego e déficits de trabalho decente continuarão altos em 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_615927/lang-pt/index.htm. Acesso em 24 mar. 2020.
- OIT. *C n. 111 — Discriminação em matéria de emprego e ocupação*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em 17 out. 2020.
- OLIVEIRA, Nielmar de. Agência Brasil. *Mulher ganha em média 79,5% do salário do homem, diz IBGE*. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-03/mulheres-brasileiras-ainda-ganham-menos-que-os-homens-diz-ibge>. Acesso em: 21 mar. 2020.
- PLATAFORMA Agenda 2030: acelerando as transformações para a Agenda 2030 no Brasil. Plata-

forma *Agenda 2030*. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em 17 out. 2020.

PRECONCEITO. In: *DICIO, Dicionário online de português*. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/preconceito/>. Acesso em: 17 out. 2020.

REIS, Daniela Muradas. *Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação*. In: *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho*. BARZOTTO, Luciane Cardoso. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p.15-34.

RENAUX, Pedro. *Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens*. 2018. Agência IBGE Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens>. Acesso em: 20 mar. 2020.

RIBEIRO, Alexandre Gonçalves. *A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 83, p. 39-49, out./nov. 2019.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr Editora, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. 504 p.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 12.ed. Vol. I. São Paulo: LTr Editora, 1991.

WOMEN WILL. *Ambiente de trabalho*. Disponível em: <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/themes/workplace/>. Acesso em 24 mar. 2020.

WOMEN WILL. *Brasil*. <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/countries/brazil/> Acesso em 24 mar. 2020.

RIBEIRO, Alexandre Gonçalves. *A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental*. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 9, n. 83, p. 39-49, out./nov. 2019.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr Editora, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012. 504 p.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 12.ed. Vol. I. São Paulo: LTr Editora, 1991.

WOMEN WILL. *Ambiente de trabalho*. Disponível em: <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/themes/workplace/>. Acesso em 24 mar. 2020.

WOMEN WILL. *Brasil*. <https://www.womenwill.com/intl/pt-BR/countries/brazil/> Acesso em 24 mar. 2020.

