

LUTA PELA IGUALDADE: PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER SOB A ÓTICA TRABALHISTA

Juliana Teico Suzuki Santos¹

Ellen Cássia Giacomini Casali²

RESUMO:

O presente estudo tem como finalidade realizar uma análise comparativa acerca das modificações legislativas revogadas e vigentes voltadas para a proteção do trabalho da mulher. A presente pesquisa se justifica no atual cenário social, político e econômico, visto que os temas que serão tratados buscam assegurar e promover um efetivo exercício dos direitos trabalhistas em igualdade de condições com os demais cidadãos, visando a inclusão da mulher tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade, traz à tona a isonomia que é um princípio norteador e objetivo da República Federativa do Brasil, ainda assuntos que impactam negativamente o mercado de trabalho da mulher, limitando suas oportunidades de emprego. Também adentra a proteção da mulher gestante, conquista de grande relevância e impacto no âmbito social. A metodologia utilizada foi a qualitativa de raciocínio dedutivo e comparativo, posteriormente uma análise específica através de pesquisas bibliográficas. Ao fim, foi identificado que apesar do grande avanço legislativo, carece ainda de reparos a legislação, devendo ser promovidas ações através de políticas públicas por parte do Estado, juntamente com os empregadores, a fim de diminuir de forma efetiva as desigualdades que envolvem as mulheres, que geram tantas indagações e revoltas tanto para a sociedade quanto para os operadores do direito. Assim, conclui-se que não se tem mais espaço para discriminação, devendo haver o extermínio das desigualdades que envolvem as mulheres, que ainda geram tantas indagações e revoltas tanto para a sociedade quanto para os operadores do direito.

Palavras-chave: Proteção do trabalho da mulher; Igualdade de gênero; Isonomia; Mulher gestante; Normas de segurança e medicina do trabalho.

ABSTRACT:

The purpose of this study is to carry out a comparative analysis of the revoked and current legislative changes aimed at protecting women's work. The present research is justified in the current social, political and economic scenario, since the themes that will be addressed seek to ensure and promote an effective exercise of labor rights on an equal basis with other citizens, aiming at the inclusion of women both in the labor market and in society, it brings to light the isonomy that is a guiding principle and objective of the Federative Republic of Brazil, even issues that negatively impact the women's labor market, limiting their employment opportunities. The protection of pregnant women also enters, an achievement of great relevance and impact in the social sphere. The methodology used was qualitative deductive and comparative reasoning, followed by a specific analysis through bibliographic research. In the end, it was identified that, despite the great legislative progress, there is still a lack of legislative

¹ Discente do 10º período do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: julianasuzuki39@gmail.com.

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – UNIFEV. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: ellengiacomini@aasp.org.br

requirements, which must be promoted through public policies by the State, together with employers. Thus, it is concluded that there is no more room for discrimination, and the inequalities involving women must be exterminated, which still generate so many questions and revolts both for society and for legal professionals.

Keywords: Protection of women's work; Gender equality; Isonomy; Pregnant woman; Occupational health and safety standards.

INTRODUÇÃO

Percorrendo uma breve linha histórica as mulheres travaram muitas lutas para adquirir seus atuais direitos, passaram por muitas situações de constrangimento, exploração laboral, opressão, até mesmo dentro de sua constituição familiar, e na sociedade. Esta última evoluiu, assim como o Direito, acompanhando as transformações sociais, principalmente quanto a proteção ao trabalho da mulher.

As modificações legislativas tratadas possuem uma lógica protetiva voltada ao mercado de trabalho, assegurando e fiscalizando as normas de segurança e medicina do trabalho, visando um ambiente harmônico e saudável para as mulheres para que forneça oportunidades em igualdade de condições com os demais membros da sociedade, com isso, entende-se a dificuldade enfrentada por elas, pois sempre tentaram vencer a luta do preconceito, da discriminação, seja ela horizontal ou vertical, conceitos estes trazidos na presente pesquisa, a fim de buscarem seu lugar dentro do mercado mesmo tendo que ultrapassar uma série de obstáculos a cada dia.

Com o passar do tempo a sociedade foi entendendo a importância da proteção ao trabalho da mulher, não mais o modelo masculino passou a prevalecer – o homem não sendo aquele mais apto para o trabalho. A prevalência do princípio da isonomia, objetivo da República Federativa do Brasil, passou a nortear as legislações, dessa forma, a mulher vem ganhando cada dia mais espaço, demonstrando suas habilidades, competências e aptidões.

A partir dessas mudanças, houve uma mudança real da sociedade para inclusão das mulheres no mercado de trabalho? Também, se o Estado tem planejado e efetivado políticas públicas inclusivas? Bem como, se ainda existem diferenças salariais e de oportunidades entre homens e mulheres? Estes são alguns questionamentos que podem ser levantados.

Ao se analisar as legislações revogadas é possível sentir uma nuvem de preconceito envolvida em relação ao trabalho da mulher, além de oprimi-las, restringiam vagas e oportunidades em sua carreira profissional, ao vedarem serviços noturnos, imporem

obstáculos com intervalos obrigatórios, não possibilitando o labor em ambientes insalubres, bem como, as discriminações sobre a não prevalência das vontades do sexo feminino, pois teriam que atender a vontade do sexo masculino que em um passado nem tão remoto, sentiam vergonha e repulsa, não conseguindo conviver com uma mulher inserida no mercado de trabalho.

A partir destas considerações, o objetivo da presente pesquisa foi analisar as legislações vigentes e já revogadas e o impacto dessas mudanças legislativas em relação a proteção ao trabalho da mulher e sua inclusão na sociedade.

Com o advento do Decreto sob nº 21.417-A de 1932, este foi o primeiro a tratar sobre o labor feminino, um grande marco devido ser uma manifestação concreta na busca da efetivação desses direitos. Foi tratado em sequência sobre o princípio da isonomia, trazendo tudo que fora vivenciado por elas, principalmente em relação as oportunidades de emprego e diferenças salariais, também foram conceituados alguns termos que são de maior complexidade e que foi possível ao longo do tempo estabelecer um senso comum aceito pela maioria, a fim de diminuir as discussões e repercussões acerca do assunto.

Alguns outros institutos já revogados foram tratados, a pretexto de estudá-los e compará-los, trazendo modificações e conquistas a proteção ao trabalho da mulher. Estes antigos dispositivos, tratavam da restrição ao trabalho noturno para a mulher, restrição a ambientes insalubres ou perigosos, limitavam oportunidades de emprego, e diferenças salariais, além da vontade da mulher não prevalecia sobre a do sexo masculino, essa legislação ora revogada, protegiam a mulher de certos ambientes como insalubres, tendo como fator principal a maternidade, a fim de não prejudicar suas funções reprodutoras.

Consoante descrito no parágrafo anterior cabe esclarecer acerca de alguns quesitos, a norma deve atender a realidade de todas as mulheres e não de forma generalizada, levantando uma questão acerca do respeito a liberdade de escolha da mulher, optar pela opção de ter ou não filhos, também do direito de dispor do próprio corpo, este último muito almejado pelo Código Civil, entre outros institutos legais. Dessa forma, a lei restringia a mulher de oportunidades de trabalho de uma forma generalizada e não de forma individual, resultando em injustiças e contrariedades com outras normas jurídicas.

Para redigir o trabalho, a metodologia utilizada foi a dedutiva, comparativa, através de pesquisas bibliográficas, com foco no estudo de legislações já revogadas e as vigentes, bem como, doutrinas, jurisprudências e demais artigos científicos jurídicos.

Por fim, o presente trabalho busca identificar as principais mudanças e seus efeitos quanto a proteção do trabalho da mulher, e toda a sua lógica protetiva legislativa,

apresentar essas evoluções tanto na efetivação desses direitos quanto em relação as modificações, a fim de estabelecer inclusão e igualdade para as mulheres no mercado de trabalho, bem como na sociedade, porém entender que apesar do avanço, a legislação carece de melhorias, e por parte do Estado promover, incentivar ações, através de políticas públicas de forma conjunta com os empregadores, a fim de diminuir efetivamente as desigualdades que as envolvem e ampliar esses direitos sempre visando a igualdade, dignidade, liberdade e saúde da mulher.

1 ONDE TUDO COMEÇOU: DECRETO 21.417-A DE 1932

O trabalho das mulheres sempre foi envolto de muita desigualdade e exploração, foram anos de lutas travadas, enfrentando inúmeros desafios, com intuito de ir em busca de seus direitos, porém, esses esforços somente começaram a ser vistos no período pós-Revolução Industrial, quando o Estado passou a olhar com um pouco mais de atenção e com uma possível tentativa de ir em busca de alguma proteção ao trabalho feminino. (LACERDA; VALE; FERREIRA, 2021).

Dessa forma, no Brasil, surgiu o Decreto sob nº 21.417-A/1932, conforme traz Lacerda, Vale e Ferreira (2021, p.2), “[...] foi o primeiro a tratar sobre o trabalho da mulher, com foco em seu ambiente de trabalho, principalmente nos estabelecimentos industriais e comerciais [...]”, marco este que se tornou muito importante, pois se deu o começo da criação e posteriormente efetivação das primeiras normas protetivas envolvendo a proteção do trabalho das mulheres. (BRASIL,1932).

A partir deste decreto tanto as normas constitucionais quanto as infraconstitucionais, voltaram-se para os temas abordados e passaram a tratar sobre eles, e é a partir desses direitos que o presente trabalho passa a se apoiar e se desenvolver nas linhas que se seguem.

2 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Carta magna, popularmente conhecida como Constituição Federal, trata em seus dispositivos sobre a garantia de direitos aos cidadãos, e repudia qualquer forma de preconceito ou discriminação, é também objetivo da República Federativa reduzir as desigualdades sociais e preconceitos, dessa forma, se dá a efetivação do princípio da igualdade, sob esta ótica se baseia a pesquisa.

Após, ser tratado a respeito do princípio da igualdade, passa-se a um questionamento, por mais que a Constituição de 1988 trate desse princípio, décadas e décadas se passaram, e ainda é possível verificar grandes desigualdades entre homens e mulheres em todas as esferas, seja ela política, cultural, social ou econômica.

Para o trabalho segue-se tratando da questão sobre a desigualdade salarial em relação ao gênero, tanto é assim que o art. 7º, inciso XXX, da CF, há proibição expressa a respeito da diferença de salário em relação ao sexo, não podendo haver discrepâncias no valor salarial; essa diferença de valor só aumenta quando se trata de cargos de grande vulto econômico, prestígio e responsabilidade, como gerentes, diretores e chefes de departamento. (LACERDA; VALE; FERREIRA, 2021).

Sobre o tema tratado no artigo 7º, inciso XXX, CF, cabe o recorte de seu dispositivo para melhor entendimento, qual seja:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (BRASIL, 1988).

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. [...] (BRASIL, 1988).

Ainda a respeito do tema passa-se a tratar sobre a constitucionalidade da preferência de determinado gênero pelo empregador na hora da contratação de seu empregado, há grandes divergências doutrinárias acerca do assunto. O art. 373-A do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, prevê ser proibido que:

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: (BRASIL,1943)

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; (BRASIL,1943)

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; (BRASIL,1943)

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; (BRASIL,1943)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (BRASIL,1943)

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; (BRASIL,1943)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. [...] (BRASIL,1943)

Dessa forma, no passado eram infringidas as determinações acima, alguns desses critérios eram exigidos pelo empregador, pode-se analisar que havia de forma velada,

porém nítida uma discriminação tenebrosa por parte do empregador, a lei federal veio para retirar máscaras que escondem o real intuito da contratação (LACERDA; VALE; FERREIRA, 2021).

Entretanto, nos dias atuais a legislação vigente pode afastar mencionada discriminação por parte dos contratantes, caso mesmo com a prevalência de um determinado gênero, os critérios adotados na hora da contratação atenderem aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade; e se os critérios adotados atrelarem exclusivamente ao gênero, tal ação se destoa por completo do princípio da igualdade, tornando-a inconcebível.

3 ALGUNS CONCEITOS ESTABELECIDOS PELO SENSO COMUM

Apesar de muitas conquistas, ainda no século XXI, se faz presente tantas atrocidades, desigualdades e injustiças que envolvem as mulheres, que mister se faz pela proteção ao trabalho dessas. Porém, antes de iniciar sobre o tema, questionamentos surgem sobre a restrição do acesso as mulheres ao mercado de trabalho, apesar do capítulo dos direitos, deveres individuais e coletivos em seu título II, trazer no artigo 5º, caput e inciso I, da CF a igualdade entre os cidadãos, cabe entender se na prática há efetiva aplicação do que está disposto no texto constitucional.

Devido a importância do tema, oportuno mencionar o recorte do artigo 5º, caput e inciso I da CF, qual seja:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...] (BRASIL, 1988)

Após esses questionamentos que se fizeram por necessários, tendo em vista, os reflexos que trazem a partir dessas indagações, bem como, para o bom andamento da pesquisa, cabe sistematizar algumas matérias que serão tratadas como sendo mais complexas, estabelecendo assim um conceito recebido pela maioria da população.

Alguns consensos estabelecidos passarão a ser tratados, o primeiro deles é sobre a proteção a maternidade, é sabido pelo senso comum acerca da capacidade da mulher gerar uma criança, biologicamente o homem por sua própria natureza não pode engravidar (ABRIL, 2011). Com isto dito e baseado nos conceitos de Silva (2009), é respeitado pelo senso comum que esta proteção é voltada apenas para o sexo que possa gerar uma criança, cabe

mencionar ser de extrema necessidade mencionada proteção não somente em relação a maternidade, mas também ao próprio nascituro. (UOL, 2022); (ABRIL, 2011).

Ainda segundo Silva (2009, p.151) outro consenso se estabeleceu: “[...] em relação a estrutura da mulher que por sua natureza são consideradas como sendo mais frágeis, se comparadas a estrutura física do homem [...]”. Devido a isso, a Consolidação das leis do trabalho (CLT) em seu artigo 390 do citado diploma legal, dispõe de forma expressa, vedação ao empregador submeter um trabalho para as empregadas que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para trabalhos contínuos, ou 25 (vinte e cinco) quilos para aqueles considerados como ocasionais.

Com isso, há nítida distinção entre a carga suportada por ambos os gêneros, no entanto, será melhor delineado ao longo da pesquisa acerca desse assunto.

3.1 Concorrência desleal

Como indagado no parágrafo anterior, de acordo com Silva (2009), tanto a lei como o próprio senso comum limitam a mulher como sendo mais sensível e frágil, no entanto, isso pode acarretar um forte impacto negativo para estas pela ótica do mercado de trabalho, onde se limitam algumas oportunidades de emprego.

Dessa forma, alude Silva (2009) que não se dá voz, nem liberdade as mulheres de escolherem, ou pelo menos tentarem, atividades que envolvam um maior emprego de esforço muscular, além do mais, todos os seres humanos possuem suas particularidades.

Ainda de acordo com Silva (2009, p.152):

[...] algumas possuem uma estrutura óssea diferenciada, podendo apresentar maiores rendimentos em determinadas atividades, de forma a surpreender com seu desenvolvimento físico acima da média [...]. (SILVA, 2009, p.152).

Limita-se assim oportunidades a essas mulheres de desempenharem funções que são consideradas de maior esforço físico como a área da mecânica, atividades que envolvem a construção civil, jardinagem, entre tantas outras, além de trazer certo medo aos empregadores que passam a ter receio em contratar mulheres para ocuparem as funções acima descritas, sendo que estão completamente aptas para desempenhá-las. (SILVA, 2009).

3.2 Do trabalho noturno

Mesmo depois de vigente o texto da Carta Magna, e consoante preceitos de

Silva (2009), ainda se via muitas restrições ao trabalho para o sexo feminino, o pretexto utilizado pelo legislativo muitas vezes era sobre a importância de honrar seus casamentos, assumir compromisso com sua família, conduzir a educação dos filhos e arcar com as atividades domésticas, todos esses atributos destinados as mulheres. (BRASIL, 1943).

Ainda segundo Silva (2009), ocorre que nem toda a mulher possui o desejo de ser mãe, se dedicar única e exclusivamente as atividades e resoluções que um lar demanda; as atividades domésticas, também possuem sua nobreza e devem ser destacadas, há mulheres que de forma inenarrável possuem o desejo de administrar e conciliar essa jornada, trabalhando externa e internamente, laborando e administrando seus afazeres.

Isto dito, deve-se dar através de texto legislativo a oportunidade de escolha ao trabalho para mulheres, independentemente de serem ou não casadas, de possuírem ou não filhos, devendo prevalecer suas liberdades e aspirações.

Cabe destacar que somente no ano de 1989, ou seja, ulterior a Carta Magna de 1988, o Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, em seu o artigo 379, este antigo texto legal já revogado dispunha que:

Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte. (Revogado); (BRASIL, 1943).

Um grande avanço legislativo e social se obteve ao revogar mencionado dispositivo legal quanto a proibição ao trabalho noturno da mulher, no entanto, por mais que a Consolidação das leis trabalhistas dispõe sobre normas específicas para promover, fiscalizar, impor penalidades, a fim de se fazer cumprir essas normas de segurança e medicina do trabalho, de forma a se evitar acidentes laborais ou doenças ocupacionais; na verdade essa mudança legal possui uma forte influência cultural e do próprio sistema capitalista da sociedade. (SILVA, 2009), (BRASIL, 1943).

Volvendo a algumas décadas, como já supramencionado e consoante Silva (2009), muitos homens não conseguiam admitir mulheres sejam elas esposas ou filhas que estivessem trabalhando, se sentiam desmoralizados caso elas passassem a arcar com o sustento da família.

Como ora citado, atualmente, a ótica capitalista mudou e conseqüentemente esta passou a incentivar mulheres ao trabalho, pois dessa forma expande-se o mercado econômico, de produção e por sua vez, o de consumo.

3.3 Dos ambientes insalubres e perigosos

Outro quesito que já fora capaz de restringir mulheres ao trabalho, segundo Silva (2009, p.153), onde trouxe que: “[...] foi em relação aos ambientes considerados insalubres e perigosos [...]”. O principal fator que fundamentava a norma ora já revogada: “[...] permeava sobre a maternidade e proteção para não maleficiar suas funções reprodutoras [...]”.

Mais uma vez encontra-se diante de uma situação onde é admirável, fascinante o cuidado que era tido com a mulher, para que não afetasse sua saúde, ou que a atingisse futuramente.

No entanto, como já questionado na presente pesquisa nem todas as mulheres aspiram ter filhos, umas já os possuem e não desejam outros descendentes, outras optam pelo privilégio da adoção, entre tantas outras possibilidades. Dessa forma, a antiga legislação não concedia a hipótese de escolha para a mulher, pois o legislativo optou por salvaguardar de forma geral os direitos destas e de sua prole, e não de forma individualizada, assim tinha-se um preconceito velado, onde a norma não cumpria seu papel e acabava dessa forma prejudicando inúmeras pessoas, como já exposto, nem todas as mulheres pretendem gerar seus filhos, já os tem, ou somente objetivam futuramente e para aquelas que pretendem, atualmente, encontram amparo nas normas que protegem a empregada gestante. (SILVA, 2009).

A fim de não restringir o trabalho da mulher, mesmo em ambientes considerados perigosos ou insalubres a lei, nos dias atuais, segundo Silva (2009, p.154), traz: “[...] a previsão de afastamento de forma temporária da gestante, podendo ser realizados exames laboratoriais e consultas médicas periódicas, para obter um diagnóstico antecipado de alguma eventual irregularidade no período gestacional [...]”.

Uma ressalva merece destaque, pois esses cuidados com a saúde da mulher deveriam ser realizados independente da mulher estar ou não em um ambiente considerado insalubre ou perigoso, pois garante maior segurança, tranquilidade, é um ato de amor para a nova vida que chega ao mundo, além de ser o lema, o princípio norteador das normas de segurança e saúde do trabalho que resguarda a saúde do trabalhador.

3.4 Horas extraordinárias

Outra diferenciação que se fazia presente no Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, estava expresso uma pausa de 15 minutos, obrigatória para as empregadas que

fossem realizar horas extraordinárias de trabalho. Vale-se apresentar o texto legal para melhor compreensão, qual seja:

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será concedido um descanso de 15 (quinze) minutos, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Revogado); (BRASIL, 1943)

O dispositivo acima apresentava uma série de discussões, principalmente acerca da contradição em relação a Constituição Federal, onde estabeleceu claramente um tratamento não igualitário ou equânime entre o sexo masculino e feminino. Este assunto fora trazido, pois se trata do principal tema, no qual, embasa e orienta a presente pesquisa.

A redação do art. 384 em seu parágrafo primeiro do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, obteve modificações e passou a possuir a seguinte redação, porém, hoje também se encontra revogado, qual seja:

[...]
§ 1º A empregada pode optar por não usufruir do intervalo entre as jornadas referido no caput deste artigo, mediante manifestação expressa ao empregador. (Revogado);
§ 2º O intervalo deve ser concedido novamente a empregada, no prazo máximo de 72 horas de seu requerimento ao empregador. (Revogado); [...] (BRASIL, 1943)

Sobre a temática, durante muito tempo a jurisprudência e a doutrina se dividiram trazendo inúmeras discussões, antes de adentrar as divergências, mostra-se oportuno esclarecer o motivo do recorte do antigo texto legal, segundo Silva (2009, p.159), diz que: “[...] este tinha como fundamentação o desgaste sofrido pela mulher antes e após o parto tanto de natureza física quanto mental [...]”. Esse era o motivo que esclarecia a pausa obrigatória, tinha por objetivo a pessoa reconstituir suas energias para iniciar nova etapa de trabalho, em resumo tinha por essência a proteção, saúde e segurança dos trabalhadores. (SILVA, 2009).

Ocorre que o legislativo não concedeu o descanso para prorrogação do horário normal de trabalho para ambos os sexos, restringindo somente em relação a estrutura/corpo feminino. Diante disso, não faz jus ao fundamento alegado como sendo para proteger a saúde e trazer segurança dos trabalhadores em geral, por isso, se mostra incorreto o que fora alegado pelos legisladores, sendo nítido que não se prenderam somente a um critério como então alegado de segurança e saúde do trabalho. (SILVA, 2009).

Dessa forma, resta claro e sem qualquer questionamento que homens foram excluídos do dispositivo legal, contrariando texto da carta magna estabelecido em seu art. 5º, caput, da CF, onde estabelece em sua redação um tratamento igualitário entre homens e mulheres, tendo em vista, exercerem mesma atividade, sob mesmas condições de labor, (BRASIL,1943). Essa concepção, poderia de uma forma indireta e até mesmo não proposital,

mas gerava um certo receio por parte dos empregadores que na maioria das vezes preferiam não contratar mulheres para aqueles trabalhos que exigiam a realização de horas extras. (SILVA, 2009)

Através dos itens desse tópico fora possível verificar que vários artigos do diploma legal se mostravam obsoletos, e, portanto, atualmente não mais constam na CLT- devido estarem revogados- um passo grande em relação a promoção ao trabalho da mulher, mas mesmo assim verifica-se retrocessos. Vários outros temas também considerados como ultrapassados passam a ser explorados.

4 RETROCESSO NA PROMOÇÃO DAS MULHERES AO TRABALHO

Em um período nem tão distante, era vigente uma norma, consoante preceitos trazidos por Silva (2009, p.154) que diz: “[...] dava poder ao marido ou pai se oporem a um contrato individual de trabalho firmado por uma mulher [...]”. Este pequeno recorte é claramente um retrocesso, mas este hediondo texto legal se encontrava no artigo 446, do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, que estabelecia:

Art. 446, Parágrafo único: Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor. (Revogado); (BRASIL, 1943).

Com o texto legal do Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, pode-se verificar que o gênero masculino poderia exigir a rescisão do contrato, de acordo com Silva (2009, p.154) traz que: “[...] a mulher deveria bater as portas do judiciário para aclamar por uma autorização que poderia ou não ser concedida pelo juiz [...]”. Cabe mencionar os pretextos trazidos pela lei, como se pode ver nas passagens trazidas por Silva (2009, p.154), qual seja: “[...] acarretar ameaça aos vínculos da família [...]” e “[...] perigo manifesto às condições peculiares da mulher [...]”, se mostram como uma verdadeira afronta, um retrocesso a condição social das mulheres. (BRASIL, 1943).

Assim, a mulher era privada de sua liberdade de escolha, direito ao acesso ao trabalho, entre inúmeros outros direitos e garantias fundamentais que foram de forma bárbara sucateados, ao dar poder supremo a um indivíduo capaz de conduzir um ato tão importante e libertador na vida de uma pessoa que é um emprego digno, no qual, trará tantas benesses para a mesma.

4.1 Discriminação horizontal

Para entender o termo descrito no título acima, há um conceito arraigado na sociedade, conforme os preceitos de Silva (2009, p.155) onde diz: “[...] ser comum associar o vocábulo doméstico(a) somente para as mulheres [...]”, ainda segundo Silva (2009, p.155) “[...] essa concepção que faz com que haja limitação a alguns cargos de trabalho para as mesmas, tem-se por nome de discriminação horizontal [...]”.

As pessoas do sexo feminino desde pequenas, conforme Silva (2009, p. 155), alude que: “[...] na maioria das vezes são educadas a começar pela sua família, a tenderem para trabalhos que exijam menos esforço muscular, tidos como mais brandos, deixando os serviços mais pesados, “braçais” para os meninos [...]”.

Ainda consoante Silva (2009), não se pode ter algo tão extremo e separatista, pois não se dá a chance de muitas pessoas optarem, experimentarem ou conhecerem novas atividades, se abrirem para novas áreas, onde possam muitas vezes encontrar sua verdadeira vocação. Voltando ao conceito de discriminação horizontal, pode ser entendido através do que fora relatado, trazendo para o contexto do presente trabalho, como uma barreira para as mulheres, conduzindo-as para apenas uma determinada atividade ou área de labor.

O autor Silva (2009, p.155) ainda traz: “[...] quantas vezes abre-se vagas de trabalho e empregadores buscam traços mais delicados para os cargos de professoras, agentes de telefonia, setores de recepção [...]”. Todavia há uma quebra de paradigma cada vez mais ascendente, isso se confirma com mulheres ocupando, atualmente, cargos antes predominantemente masculinos, tais como mecânicas, motoristas, jardineiras, pedreiras, ingressando em carreiras públicas e políticas, onde nota-se que de maneira progressiva essa discriminação tende a perder cada vez mais força. (SILVA, 2009).

Como tratado em parágrafo acima, segundo Silva (2009), o vocábulo doméstico/ diarista, é comum sua associação e visualização de uma mulher ocupante desta atividade, no entanto, não se pode fortalecer raízes sob a convicção que somente pessoas do gênero feminino podem ser aptas a conseguirem atuar no âmbito doméstico, pois uma coisa certa é que não se tem mais espaço para discriminação, outro assunto que passa a ser tratado adiante.

4.2 Discriminação vertical

Em tempos nem tão remotos, segundo Silva (2009, p.156) alude em sua obra que: “[...] os anúncios de emprego às claras e sem restrição solicitavam, preferencialmente trabalhadores caso fossem do sexo masculino, e quando raramente aceitavam mulheres, ainda colocavam uma série de barreiras e exigências na hora da contratação [...]”.

Quanto ao tema da discriminação vertical e consoante os preceitos de Silva (2009), se é sabido que mulheres aspiram por ocupar grandes cargos, muitas chegam a níveis gloriosos como diretoras, líderes, gerentes, comandantes, mas ainda são exceções. Ainda segundo ele, também não é incomum o mais alto cargo, ou seja, o seu chefe, ser um homem; nítido a demora do gênero feminino em alcançar grandes voos e quando uma mulher realiza um grande feito, seja no ramo da política, ou uma promoção para liderança, são aclamadas, mas existe um certo espanto que não se tem quando um homem é nomeado para ser presidente ou um chefe (SILVA, 2009). Vale acrescer que o clamor por uma conquista, seja ela feminina ou masculina deve permanecer, a pessoa que consegue um grande feito deve ser admirada, prestigiada, seja ela homem ou mulher, isto é, uma conquista independe de gênero.

4.3 Vedação a intimidade, honra, imagem e vida privada da mulher

A revista íntima ao empregado de acordo com Silva (2009, p.157), traz que “[...] é um tema envolto por espinhos, faz referência a dignidade do gênero feminino, promove inúmeras discussões e divergências, tanto jurisprudenciais quanto doutrinárias [...]”. Dessa forma, quando envolve o trabalhador do sexo feminino tem-se ainda mais repercussão.

Aquelas revistas consideradas visuais, ou seja, sem contato são um tanto quanto aceitáveis em linhas gerais, ao reverso está a que se promove contato físico (SILVA, 2009). A problemática envolve de forma expressiva o princípio da dignidade da pessoa humana, tal princípio tratado na presente pesquisa. Atualmente, não se há mais lugar, nem espaço para discriminações, por isso, a revista em pertences do trabalhador se mostra inconcebível, como relatado anteriormente acerca das divergências, alguns doutrinadores alegam que existem outras formas de se evitar revistas, não submetendo o empregado a situações e condições vexatórias ou constrangedoras.

Como mencionado no parágrafo anterior, Silva (2009, p.157), alude que “[...] a dignidade da pessoa humana é o princípio que tutela um bem maior, não há possibilidade de confronto com os direitos inerentes ao empregador concedidos pela CLT [...]”. São eles: de

direção, fiscalização, normatividade, entre outros. (BRASIL, 1943). Ainda, Silva (2009, p.157) traz que: “[...] um se mostra mais necessário em face do outro [...]”.

Também segundo Silva (2009, p. 157), diz que:

[...] considera-se que nos dias atuais com o progresso dos meios tecnológicos desenvolvidos, existem outras possibilidades ao invés de revistar a pessoa ou seus pertences. O empregador pode e deve optar por resguardar seus direitos com instalações de câmeras de vigilância, implantar sistemas de etiquetas nos produtos com sensores de detecção, modificar seu planejamento de produção para que seus funcionários não fiquem em locais onde estejam sozinhos, em contato direto com produtos e sem qualquer monitoramento eletrônico ou vigilância [...]. (SILVA, 2009, p. 157),

A respeito disso, doutrinadores e a presente pesquisa optam por esta vertente devido como já fora exposto, existir vários outros meios de proteção que resguardam seus direitos de forma efetiva, e ainda protegem o patrimônio dos empregadores, opta-se por não se sobrepor ao princípio da dignidade da pessoa humana, tal ato caso realizado é repudiado pelo próprio ordenamento jurídico.

Diante do que fora apresentado, conforme Cramacon e Garcia (2021, p.725) “[...] configura danos morais caso a revista seja realizada de forma não generalizada, ultrapassando os limites de poder diretivo dados pela própria lei ao empregador, ressalta-se que em nenhuma hipótese pode haver toque físico [...]”. (SILVA, 2009)

Há, portanto, precedente sedimentado acerca do tema, com a publicação da lei 13.271/2016 datada em 18 de abril de 2016, as empresas/ entidades sejam públicas ou não, vedam qualquer prática de revistas íntimas a mulheres.

5 PROTEÇÃO A MATERNIDADE

Cabe adentrar ao assunto da proteção a mulher gestante, sem dúvida representou uma mudança significativa de âmbito social, não somente as mulheres, mas também a maternidade e a infância. Pela tamanha necessidade e singularidade como aludido, a CLT abre um capítulo para o tema em questão, conforme Silva (2009, p. 162):

[...] são vários direitos trazidos pela norma, dentre eles, pode-se destacar as concessões em relação a gravidez, pré-natal, período de licença-maternidade, trazendo inclusive hipóteses de prolongar esse intervalo, também alude sobre a adoção, amparo as gestantes domésticas e o direito a creche, entre tantos outros [...]. (BRASIL,1943).

Porém, como diz Lacerda, Vale e Ferreira (2021, p.10): “[...] essa proteção não fora resultado da generosidade do legislativo brasileiro, e sim de uma intensa luta travada através de inúmeros movimentos e ações políticas realizadas [...]”. O tema da garantia a

empregada gestante é de extrema importância, pois não são raros os casos que os empregadores dispensam suas colaboradoras quando sabem que estas estão grávidas, não pensam em proteção, e sim na maioria dos casos querem dispensa-las de forma rude, arbitrária e sem nenhum motivo justo que caracterize uma justa causa, por isso, já estava em tempo de vedar esta prática, assim a lei passou a estabelecer proteção a trabalhadora desde a concepção da gravidez até 5 meses após o nascimento da criança, com a realização do parto. (LACERDA; VALE; FERREIRA, 2021).

Acerca do assunto cabe o recorte do artigo 10 do Ato das disposições transitórias (ADCT), qual seja:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
b) - da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. [...] (BRASIL, 1988)

Já era hora de ganhar força essa proteção, considerando que o trabalhador não pode ser desumanizado, pois como já mencionado não é uma garantia só para a mulher, mas também a oportunidade da criança de conviver com a mãe, promovendo assim dignidade, segurança, amparo, proteção e inserção da empregada no ambiente laborativo.

Há que se destacar, mesmo após o direito a garantia a empregada gestante, muitos conflitos surgiram em relação as trabalhadoras temporárias, onde passa a ser tratado acerca do tema exposto, pois é objeto compatível com a presente pesquisa.

Com isso, a fim de efetivar a proteção social e fundamental, alude sobre o assunto Lacerda, Teixeira e Vale (2021) que também é considerado relevante economicamente, pois a contrário sensu poderia causar um aumento expressivo no número de desempregos, trazendo assim inseguranças e incertezas no campo jurídico, decidiu-se que o direito a estabilidade temporária no emprego se estende as trabalhadoras de prazo certo, garantindo o manto da tutela constitucional. (BRASIL, 1943).

Deve-se destacar entendimento acerca da ampliação a outras formas de contrato de trabalho a essa garantia de emprego, pois biologicamente somente a mulher é capaz de gerar uma criança, porém, na sociedade cada vez mais há a concepção de novos modelos familiares, sendo estes plenamente reconhecidos pelo ordenamento civil, devendo estender essa proteção para aqueles que exerçam a função de maternidade ou paternidade, como a família monoparental, adotivas ou adotantes homens ou transexuais, por ser uma garantia social e fundamental, essa abrangência beneficia não só a proteção à infância e a vida daquele recém-nascido, mas toda a coletividade, pois efetiva os princípios já supramencionados/apresentados

na presente pesquisa, que são: isonomia, dignidade e valorização do trabalho da pessoa humana. (LACERDA; VALE; FERREIRA, 2021); (BRASIL, 2002); (BRASIL, 1988).

Diante tudo que fora exposto, o mundo contemporâneo é marcado por inúmeras transformações gloriosas para a humanidade, mas também há muitas fragilidades a serem reparadas, dessa forma, há necessidade de ampliar, estender ainda mais as proteções, direitos e garantias já alcançados.

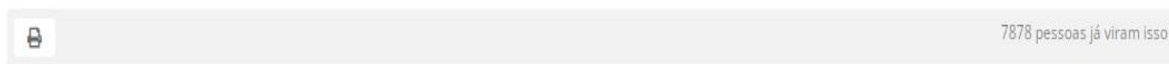
A mais recente fragilidade reparada foi em relação a proteção a maternidade, com o julgamento da ADI 6327 que diz: “[...] por decisão unânime trouxe a concessão da licença maternidade após a alta hospitalar da mãe ou do filho [...]”, vale trazê-lo na íntegra por ser tema de grande relevância social, bem como, do presente trabalho, assim de acordo com o portal do Supremo Tribunal Federal, segue o recorte:

Imagem 1 - STF confirma licença-maternidade a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê

STF confirma licença-maternidade a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê

A decisão unânime leva em consideração o direito social de proteção à maternidade e à infância.

24/10/2022 18h17 - Atualizado há



Por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido - o que ocorrer por último. A medida se restringe aos casos mais graves, em que as internações excedam duas semanas.

A decisão foi tomada no julgamento de mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, na sessão virtual finalizada em 21/10. A decisão torna definitiva a liminar concedida pelo relator, ministro Edson Fachin, referendada pelo Plenário em abril deste ano.

Fonte: Portal Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1>, acesso em 29 out 2022

Outra transformação ao longo dos séculos, foi a superação do modelo totalitário masculino, dominante no ambiente de trabalho, a garantia de emprego a gestante, o que impediu muitas despedidas opressoras e arbitrárias, trouxe que as mulheres grávidas são competentes, plenamente capazes, rompendo uma série histórica de preconceitos que as envolviam, reconhecendo uma série de direitos, preservando a vida, e a dignidade da mãe e do

filho; e revelou que se uma comunidade unida exercer a democracia, terá como fruto um verdadeiro compromisso com a inclusão.

6 DIFERENÇA SALARIAL

Passa-se a tratar do presente assunto, após ser elucidado a partir de legislações já revogadas que existiram vários retrocessos em relação ao direito e liberdade das mulheres. Analisa-se também as legislações ainda vigentes que trazem várias benesses e direitos para as trabalhadoras do sexo feminino. Entretanto, cabe mencionar que apesar dos inúmeros avanços sejam eles: legislativo, social, protetivo e inclusivo, ainda se mostra por necessário alguns reparos legislativos.

Acerca do assunto hoje no Brasil, conforme consultado não existe legislação trabalhista que assegure de forma efetiva a igualdade entre homens e mulheres, também segundo a pesquisa em site (ABRIL, 2021), disponibilizou que: vários países estão a frente e trazem consigo grandes avanços acerca do tema; alguns deles, como França e Bélgica, partem da premissa que empresas diagramem/esquematizem seus quadros de funcionários, a fim de torná-los transparentes, caso haja diferenças salariais entre os empregados, garantindo igualdade, inclusão e transparência no ambiente laboral. (SCHNITZLEIN; YOSHIKAWA, 2021).

Tema do parágrafo supra se mostra atual, e extremamente relevante que as mídias de informação o trazem com recorrência, como também já é pauta de projeto de lei e não só isso, devido a extrema necessidade tende a ser, segundo demonstra a primeira figura abaixo, “[...] um dos primeiros projetos a serem votados em 2023 [...]”. (OTEMPO, 2022); (GUIMARÃES, 2022).

Vale trazer para a presente pesquisa, a fim de elucidar o fato, recortes de manchetes acerca do assunto tratado, qual seja:

Imagem 2 – Tebet defende exigência de igualdade salarial entre homens e mulheres

Portal O Tempo > Política > Artigo

MERCADO DE TRABALHO

Tebet defende exigência de igualdade salarial entre homens e mulheres

Candidata pelo MDB disse que pedirá ao presidente da Câmara que pautе o tema como o "projeto número 1 de 2023"



Por LEVY GUIMARÃES

Publicado em 8 de agosto de 2022 | 23h44 - Atualizado em 25 de agosto de 2022 | 13h01



0



Fonte: GUIMARÃES, 2022. O Tempo. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/politica/tebet-defende-exigencia-de-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-1.2712929>. Acesso em 22 nov. 2022.

Ainda acerca do assunto, cabe destacar de forma pormenorizada e ilustrativa o objetivo/ conteúdo do projeto de lei mencionado na enquete anterior, qual seja:

Imagem 3 – Proposta de igualdade salarial entre homens e mulheres volta para análise da Câmara

Projeto

Proposta de igualdade salarial volta para análise da Câmara

A Câmara dos Deputados vai analisar novamente a proposta que prevê igualdade salarial entre homens e mulheres (PLC 130/2011). O texto já havia sido aprovado pelo Congresso e aguardava sanção presidencial, mas retornou à Câmara, sob alegação de que o mérito do projeto foi alterado pelo Senado e, por isso, precisa ser reavaliado pelos deputados. A proposta estabelece multas para empresas que pagarem salários diferentes para homens e mulheres que exerçam a mesma função. Empresários estavam pedindo o veto ao projeto.

Raquel Teixeira

28/04/2021, 12h40 - ATUALIZADO EM 28/04/2021, 12h40

Duração de áudio: 02:04

Fonte: TEIXEIRA, 2021. Rádio Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2021/04/28/proposta-de-igualdade-salarial-volta-para-analise-da-camara>. Acesso em 22 nov. 2022.

Por mais que como mencionado na presente pesquisa não haja legislação específica que assegure tal igualdade, no entanto, sem obrigação legal, vários empregadores estão assumindo seu compromisso social e cabe destacar- de forma espontânea- estão efetivando políticas internas em suas empresas, a fim de diminuir essas diferenças entre os empregados (ABRIL,2021). Ainda, segundo a pesquisa (ABRIL, 2021), esta disponibilizou algumas ações que estão sendo realizadas que são: ‘[...] licenças parentais para auxiliarem nos primeiros cuidados do nascituro, maior número de mulheres para concorrerem vagas de emprego [...]’. (SCHNITZLEIN; YOSHIKAWA, 2021);

Vale acrescentar, por mais que seja um ato glorioso, entretanto, deve-se ter texto normativo tratando do assunto, tanto para pacificar os conflitos, como para atender de forma decisiva as necessidades da sociedade, é papel do direito regulamentar o tema, fazer diminuir as desigualdades que envolvem as mulheres que geram tanta indignação e revolta, tanto para a comunidade quanto para aos operadores do direito; resta claro que apesar do grande avanço legislativo, carece ainda de reparos a legislação, devendo ser promovidas ações, através de políticas públicas por parte do Estado, juntamente com os empregadores, a fim de enaltecer a condição social da mulher e fazer valer as Convenções, no qual, o estado brasileiro é signatário.

CONCLUSÃO

Ao longo desse estudo, pretendeu-se demonstrar que as alterações legislativas em relação a proteção ao trabalho da mulher alteraram de forma significativa a vida de muitas mulheres brasileiras.

É nítida a luta enfrentada durante toda a humanidade em busca de isonomia, respeito, com objetivo definido de buscar, sem medir esforços, igualdade de oportunidades no campo do mercado de trabalho.

É possível entender com a presente pesquisa que a evolução da sociedade contribuiu para modificar vários conceitos até então enraizados na população, cabendo sistematizar algumas matérias- por serem de maior dificuldade e complexidade- para se estabelecer um conceito recebido pela maioria da população, de acordo com o contexto cultural e social da atualidade, são eles: a concorrência desleal, o trabalho noturno, bem como, trabalho em ambientes insalubres e perigosos. Em relação as horas extraordinárias, mencionados institutos possuíam em seu texto legal, ora já revogados, restrições não somente ao acesso as mulheres ao mercado de trabalho, mas também, as sujeitavam a situações opressoras, e de subordinação masculina, limitando e suprimindo inúmeras liberdades.

O instituto da isonomia é garantido a todos os cidadãos, consoante consta na Carta Magna em seus dispositivos, onde veda, repudia qualquer forma de preconceito e/ou discriminação, tal princípio além de norteador é o objetivo da República federativa do Brasil que visa condenar e extinguir qualquer desigualdade social.

No entanto, ao analisar alguns temas, décadas e décadas se passaram, e mesmo com a vigência de texto legal protetivo, ainda é possível verificar muitas desigualdades principalmente envolvendo questões sobre gênero.

A partir da análise com o tema da revista íntima foi possível extrair que esse meio utilizado por muito tempo, constrangia muitas pessoas, independente do gênero, tendo em vista, que subordinavam estas a situações constrangedoras, vexatórias, caso ultrapassados os limites de poder diretivo concedidos pela lei aos empregadores, configura danos morais a pessoa caso realizado de forma não generalizada, precedente este sedimentado acerca do tema, e a partir da publicação da lei 13.271/16, onde reafirma a vedação de qualquer prática de revistas íntimas a mulheres.

Reitera-se que apesar do grande avanço legislativo, social e inclusivo, ainda se mostra necessário alguns reparos legislativos, ampliando ainda mais todos os direitos adquiridos em relação a proteção ao trabalho da mulher, a fim de assegurar cada vez mais direitos a elas dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

É possível extrair que além do impacto e evolução na sociedade, assim como já mencionado, também é de extrema relevância e importância esses temas serem tratados; não de forma isolada e sim de forma conjunta com ações práticas, realizando estudos e análises sobre esta matéria, para no futuro obter inovações jurídicas acerca do tema, mantendo-se sempre norteadas no respeito a pessoa humana, voltadas para a liberdade, dignidade e segurança das mulheres.

Conclui-se que a presente foi de extrema relevância para demonstrar toda a luta histórica enfrentada pelas mulheres na proteção de seu trabalho, como exemplo, a possibilidade do labor em ambientes noturnos, a liberdade da mulher firmar um contrato de trabalho, não mais podendo o sexo masculino se opor a realização do mesmo. Também acerca da impossibilidade de revista íntima a mulher, resguardando sua honra, intimidade e vida privada. Passando a tratar do tema quanto a proteção a mulher gestante, garantindo a elas estabilidade de emprego, onde fora possível impedir inúmeras despedidas consideradas opressoras e arbitrárias, ressaltou que a mulher grávida é competente e plenamente capaz, rompendo uma série histórica de preconceitos e discriminações sejam elas horizontais ou verticais, conceitos estes também trazidos no presente trabalho, assim reconhecendo uma série

de direitos, preservando a vida e dignidade tanto da mãe quanto do nascituro.

Além disso, através do desenvolvimento da presente, foi possível identificar que a legislação necessita de alguns reparos, como já antes também fora exposto, além de reparos, também ampliações nas proteções ao trabalho da mulher, e incentivos para promoção de políticas públicas por parte do Estado, juntamente com os empregadores, a fim de diminuir de forma efetiva as desigualdades que envolvem as mulheres que geram tanta indignação e revolta tanto a sociedade quanto para aos operadores do direito, salvaguardando os mesmos, promovendo mecanismos que contribuam para enaltecer a condição social da mulher, bem como, fazer valer as Convenções de prevenção, erradicação da violência e discriminação contra as mulheres, no qual, o estado brasileiro é signatário.

REFERÊNCIAS

BOUER, Jairo. Homens podem engravidar? **UOL**, de 14 de março de 2022. Disponível em: <https://doutorjairo.uol.com.br/assista/homens-podem-engravidar/>. Acesso em: 12 ago. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>, Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Decreto-lei nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016**. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113271.htm. Acesso em: 22 nov. 2022.

GARCIA, Wander; CRAMACRON, Hermes. **OAB**. Doutrina completa. Super Revisão. 11 ed. São Paulo: Foco, 2021.

GUIMARAES, Levy. Tebet defende exigência de igualdade salarial entre homens e mulheres. **O Tempo**, 8 de agosto de 2022. Mercado de Trabalho. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/politica/tebet-defende-exigencia-de-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-1.2712929>. Acesso em: 22 nov. 2022.

LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de; VALE, Silvia Teixeira do; FERREIRA, Viviane Christine Martins. Proteção do trabalho da mulher na constituição federal de 1988: breves considerações. **Revista TST**, São Paulo, vol. 87, n° 3, jul/set 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195278/2021_lacerda_rosangela_pr otecao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 nov. 2022.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Segurança e medicina do trabalho. Trabalho da mulher e do menor**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

REDAÇÃO MUNDO ESTRANHO. É possível um homem dar à luz? **Super Interessante**, de 18 de abril de 2011. Disponível em: <https://super.abril.com.br/mundo-estranho/e-possivel-um-homem-dar-a-luz/>. Acesso em: 12 ago. 2022.

STF confirma licença-maternidade a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê. **Supremo Tribunal Federal**, de 24 de outubro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1>. Acesso em 29 out.2022.

TEIXEIRA, Raquel. Proposta de igualdade salarial volta para análise da câmara. **Senado Federal**, de 28 de abril de 2021. Rádio Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2021/04/28/proposta-de-igualdade-salarial-volta-para-analise-da-camara>. Acesso em: 22 nov. 2022.

WERTZ, Thaiz. Fórum de extensão aborda a importância do trabalho na formação do indivíduo. **UNITAU-Universidade de Taubaté**, de 24 de junho de 2021. Notícias. Disponível em: <https://unitau.br/noticias/detalhes/4862/forum-de-extensao-aborda-a-importancia-do-trabalho-na-formacao-do-individuo>. Acesso em: 12 ago. 2022.

YOSHIKAWA, Priscila Ribeiro; SCHNITZLEIN, Sílvia Figueiredo Araújo. ABRIL. Legislação trabalhista falha em promover igualdade de gênero. **Abрил**, 5 de março de 2021. Carreira. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/legislacao-trabalhista-falha-em-promover-igualdade-de-genero/>. Acesso em: 22 nov. 2022.