

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

JÉSSICA ARAÚJO VIVEIROS VALVERDE

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
Discriminação, Assédio, Diferença Salarial entre os Gêneros e Avanços na
Busca pela Igualdade**

Juiz de Fora

2016

JÉSSICA ARAÚJO VIVEIROS VALVERDE

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
Discriminação, Assédio, Diferença Salarial entre os Gêneros e Avanços na
Busca pela Igualdade**

Monografia de conclusão de curso, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Flávio Bellini de Oliveira Salles, na área de Direito do Trabalho.

Juiz de Fora

2016

JÉSSICA ARAÚJO VIVEIROS VALVERDE

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:
Discriminação, Assédio, Diferença Salarial entre os Gêneros e Avanços na
Busca pela Igualdade**

Monografia apresentada pela aluna Jéssica Araújo Viveiros Valverde à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles - UFJF

Prof. Fernando Guillhon de Castro - UFJF

Prof. Guilherme Rocha Lourenço - UFJF

Juiz de Fora

2016

RESUMO

Durante muito tempo, a mulher fora subordinada ao homem, devendo ter sua autorização para diversos atos da vida civil e só tinha poderes subsidiários aos dos homens. Suas funções limitavam-se à vida privada, devendo cuidar da casa, do marido e dos filhos, enquanto os homens tomavam as decisões da família, no trabalho e na sociedade. Ao longo da história, as mulheres foram sendo inseridas no mercado de trabalho, onde sofreram muita discriminação e exploração da sua mão-de-obra. Assim, houve a necessidade de garantir as mulheres alguns direitos trabalhistas, que foram se desenvolvendo e aprimorando ao longo do tempo. Mesmo assim, as mulheres ainda são alvo de discriminação, assédio sexual e moral, em menores salários em relação aos homens para o mesmo cargo. Ainda há lutas para que mais direitos sejam alcançados pelas mulheres em prol da igualdade entre os gêneros.

PALAVRAS-CHAVE: Subordinada. Trabalho. Discriminação. Direitos. Lutas.

ABSTRACT

For a long time, women were subordinate to men, needing their permission for several acts of civil life and women power was subsidiary to men's. Its functions were limited to private life, taking care of the house, husband and children while men were responsible for taking family's decisions at work and in society. Throughout history, women were inserted in the labor market, where they suffered a lot of discrimination and exploitation. Thus, there was the need to ensure women some labor rights, which have been developed and improved over time. Still, women remain subjected to discrimination, sexual and moral harassment, and are still receiving lower salaries than men for the same job. All this becomes worse considering black women. Fights are still needed so that more rights are achieved by women for equality between genders.

KEYWORDS: *Subordination. Job. Discrimination. Rights. Fights.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
Capítulo 1: BREVE HISTÓRICO	7
1.1 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho no mundo	7
1.2 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho na América Latina.....	10
1.3 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil.....	11
Capítulo 2: BASE PRINCÍPIOLÓGICA	17
2.1 Princípio da igualdade.....	17
2.2 Princípio da Não-Discriminação.....	18
2.3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana	18
Capítulo 3: O MERCADO DE TRABALHO FEMININO NA ATUALIDADE	19
3.1 Da Dupla Jornada de Trabalho das Mulheres	20
3.2 Da Análise Salarial	22
3.3 Do Assédio Moral e Sexual	24
3.3.1 Do Assédio Moral	24
3.3.2 Do Assédio Sexual.....	26
Capítulo 4: A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO	27
CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	33

INTRODUÇÃO

A mulher, durante muito tempo, serviu apenas para a vida privada, isto é, para cuidar do lar, enquanto aos homens cabia a vida pública, tomando decisões na família, no trabalho e na sociedade. As mulheres eram subordinadas aos homens, devendo ter autorização destes para alguns atos da vida civil.

Essa ideia de inferioridade acarretou dificuldades ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, na ocupação de determinados cargos e na evolução das carreiras respectivas.

Ao longo da história, principalmente a partir da Revolução Industrial, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho e sofreram muita exploração e discriminação. Contudo, vários direitos foram paulatinamente conquistados, tanto no plano internacional, quanto no Brasil.

O presente estudo teve por objetivo analisar a discriminação que as mulheres sofreram e ainda sofrem no mercado de trabalho.

Para tanto, no primeiro capítulo, foi abordada a evolução histórica no plano internacional e no Brasil, a fim de analisar como o aspecto histórico foi determinante para gerar essa forma de discriminação. Ainda nesse capítulo, tem-se os instrumentos normativos surgidos ao longo do tempo, com a finalidade de garantir a igualdade entre os gêneros.

No segundo capítulo, foram abordados alguns princípios que afastam a discriminação e visam ao estabelecimento da igualdade.

O terceiro capítulo trata especificamente da discriminação e das dificuldades ainda enfrentadas pelas mulheres na atualidade, como a dupla jornada de trabalho, os assédios sexual e moral, e a diferença salarial entre homens e mulheres nas mesmas ocupações. Isso tudo dificulta a entrada, manutenção e desenvolvimento das mulheres no mercado de trabalho.

O quarto e o último capítulo trata da maior discriminação sofrida pelas mulheres negras, se comparadas com as mulheres não negras, demonstrado que aquelas sofrem dupla discriminação, ou seja, em relação aos homens e em relação às mulheres não negras.

Capítulo 1

BREVE HISTÓRICO

1.1 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho no mundo

Muitos países tiveram, durante muitos séculos, sua cultura baseada no Patriarcalismo, oriundo da Grécia Antiga, em que o homem era superior à mulher, estando à frente nas relações sociais, políticas e culturais. Tinha-se, portanto, uma dicotomia funcional, pois cabia aos homens o sustento familiar e a tomada de decisões no trabalho, na família e na sociedade, enquanto que à mulher cabia simplesmente cuidar da casa e dos filhos, sem participação ativa na sociedade. Para tanto, desde crianças, as mulheres eram educadas para o casamento ou para a vida religiosa.

Os Romanos tinham a cultura do *Pater Familias*, em que o homem, em regra, era o chefe da família. A mulher não tinha poder nem mesmo sobre o recém-nascido, cabendo ao pai decidir se aceitava ou rejeitava o filho¹.

A Revolução Francesa proclamou os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, mas excluiu as mulheres dos ideais preconizados, tendo como base o discurso de Aristóteles, em que o homem era superior à mulher².

Além dessa cultura de predominância do homem, a mulher era vista biologicamente como mais frágil e com faculdades afetivas superiores às intelectuais.

A Revolução Industrial do século XIX causou mudanças no setor produtivo e deu origem a classe operária. Esta, além dos homens, abarcava mulheres e crianças. As mulheres já trabalhavam, mas sua participação no mercado de trabalho intensificou-se com a Revolução Industrial³.

Conforme aduz BARROS (2011, p. 51):

¹ TSUTSUI, Priscila Fialho. *Pater familias*, casamento e divórcio na Roma antiga. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,paterfamilias-casamento-e-divorcio-na-roma-antiga,45892.html>

² HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou Discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher, v. 79, **Revista LTr.**, p. 713.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7.ed.. São Paulo: LTr, 2011, p. 51.

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente.

Já MARTINS (2007, p. 583) afirma que:

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmo serviços que estes. Em razão disso, as mulheres se sujeitavam a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego. Além de tudo, a mulher deveria, ainda, cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos.

A Primeira e a Segunda Guerras Mundiais também foram importantes para o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, pois os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres ficavam responsáveis pelo sustento e as direção da família. Mesmo após o término das guerras, muitas permaneceram nas fábricas, pois alguns homens não retornavam da guerra e outros voltavam impossibilitados de exercer qualquer ofício. “As guerras, em que são recrutadas muitas pessoas do sexo masculino, são apontadas como estímulo ao trabalho da mulher.” (MARTINS, 2007, p. 587)

De acordo com NASCIMENTO (2011, p. 42):

A Primeira Guerra Mundial precipitou o movimento de penetração da mulher nas oficinas. Em 1900, na Grã-Bretanha, todavia, não ultrapassaram a proporção de 10% do efetivo dos empregados e, pouco antes da guerra, passaram a constituir 1/4. Com a guerra, 200.000 mulheres ingressaram nas oficinas; em 1911, foram 185.000; em 1931, 580.000; em 1951, 1.200.000, mais da metade do efetivo. Na França, em 1954, 48,3% dos empregados do setor secundário e 52,5% do setor terciário eram mulheres, somando 26% da força do trabalho subordinado. Nos Estados Unidos, passaram de 3,7 a 27% .

Os métodos produtivos Taylor e Ford também foram importantes para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, pois permitiram a entrada de mão-de-obra desqualificada e menos resistente nas fábricas⁴.

⁴ CANTELLI, Paula Oliveira. Mulheres em movimento: Das velhas lutas aos novos sonhos. v. 78, nº07, **Revista LTr.**, p. 778.

As mulheres e as crianças precisavam de proteção e garantias, pois, por serem mais frágeis que os homens, estavam mais expostas a doenças, acidentes, assédio moral e sexual.

“A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas” (NASCIMENTO, 2011, p. 909).

Em meio a essa situação, o Estado teve que intervir, criando o Direito do Trabalho. Essa legislação pautou-se principalmente nos mais explorados pelos empregadores: aprendizes, menores, acidentados e mulheres. Essa regulamentação jurídica recebia o nome de legislação industrial, pois se destinava-se, inicialmente, aos trabalhadores das indústrias⁵.

Em Washington, aos 29 de outubro de 1919, foram expedidas a Convenção nº 3 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que versava sobre direitos da mulher antes e após o parto, e a Convenção nº 4, que versava sobre o trabalho noturno da mulher, assim como as convenções nº 41 e 89 da OIT⁶.

Em Genebra, em 1935, foi aprovada a Convenção nº 45 da OIT que abordou sobre o emprego de mulheres nos trabalhos subterrâneos das minas. Em 1951, foi aprovada a Convenção nº 100, que estabelecia a igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Em 1952, a Convenção nº 103 estabeleceu o amparo à maternidade, e, em 1958, a convenção nº 111 tratou da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Convenção nº 156, de 1981, estabeleceu a igualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres. A Convenção nº 171, de 1990, tratou sobre o trabalho noturno das mulheres, sendo este realizado em um período de 7 horas, entre meia noite e 5h da manhã⁷.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos⁸, de 1948, tem como um de seus objetivos estabelecer a igualdade, sem distinção, e a não-discriminação:

Artigo 1º Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou

⁵BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 52-54

⁶MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 584.

⁷Idem. p. 584.

⁸Ibid, p. 584

internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

Artigo 7º Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Tem-se ainda a Convenção da ONU sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, que visava à igualdade entre os gêneros para trabalhos de igual valor⁹.

As inovações tecnológicas implementadas nas fábricas e os métodos contraceptivos disseminados pelo mundo também contribuíram para que as mulheres ingressassem em maior escala no mercado de trabalho, pois permitiram que elas tivessem mais tempo para se dedicar ao trabalho¹⁰.

1.2 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho na América Latina

As tabelas abaixo demonstram a evolução do ingresso de mulheres no mercado de trabalho na América Latina. Observe-se que os homens ainda continuam tendo participação mais expressiva do que as mulheres.

QUADRO 1
TAXAS DE ATIVIDADE ECONÔMICA, POR SEXO (1990)
América Latina e países do Mercosul
(Porcentagens)

	MULHERES	HOMENS
AMÉRICA LATINA	27,2	70,3
ARGENTINA	26,1	69,7
BRASIL	30,3	76,2
CHILE	27,0	66,9
PARAGUAI	25,6	77,3
URUGUAI	39,5	66,7

Fonte: Valdés & Gomáriz, 1995.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 584.

¹⁰ CANTELLI, Paula Oliveira. Mulheres em movimento: Das velhas lutas aos novos sonhos. v. 78, nº07, **Revista LTr.**, p. 778.

QUADRO 2
EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO DE MULHERES NO TOTAL DA PEA*
ENTRE 1950 E 1990
 América Latina e países do Mercosul
 (Porcentagens)

	1950	1960	1970	1980	1990
AMÉRICA LATINA	21,9	19,0	21,1	25,3	28,1
ARGENTINA	20,0	21,2	24,8	25,8	27,9
BRASIL	15,4	17,8	20,4	27,0	29,6
CHILE	25,2	22,0	22,2	26,0	29,4
PARAGUAI	21,9	21,9	21,0	25,0	24,4
URUGUAI	18,7	19,4	27,1	33,5	38,5

Fonte: Valdés & Gomáriz, 1995.

*Corresponde à população acima de 10 anos de idade.

QUADRO 3
CRESCIMENTO DA PEA POR SEXO ENTRE 1970 E 1990:
 (1970 = 100)
 América Latina e países do Mercosul

	MULHERES	HOMENS
AMÉRICA LATINA	251,7	168,4
ARGENTINA	148,0	124,3
BRASIL	279,4	170,8
CHILE	223,9	153,7
PARAGUAI	146,1	104,9
URUGUAI	74,8	3,3

Fonte: Valdés & Gomáriz, 1995.

No texto, “A Situação da Mulher Latino-Americana”, de Laís Abramo (2001), ressalta-se que, apesar do ingresso das mulheres no mercado de trabalho ter sido intenso, ainda há desigualdades entre os gêneros, com diferenças salariais e poucos cargos elevados para as mulheres.

1.3 Análise da inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil

Segundo Aarão Miranda da Silva¹¹, em artigo intitulado “O Direito do Trabalho da Mulher e a Maternidade”, o Brasil teve três momentos quanto à presença da mulher na sociedade, qual sejam, a “era da exclusão”, a “época da proteção” e o “tempo da igualdade”. O período da exclusão foi marcado pela proibição do trabalho da mulher, sendo função desta

¹¹Advogado e professor de Direito, especialista, mestre e cursando doutorado em Direito.

cuidar da casa, do marido e dos filhos. A época da proteção, que se iniciou com a CLT, foi marcada pela permissão do trabalho da mulher com certas proibições, que tinham o objetivo de protegê-la. O tempo da igualdade foi marcado pela Constituição de 1988 que estabeleceu a igualdade entre os gêneros¹².

Para NASCIMENTO (2011, p. 909-910), temos, primeiramente, um direito protetor, que proibiu o trabalho da mulher em diversos ramos, mas, depois, um direito promocional, que estabeleceu a igualdade entre os gêneros. O referido autor faz menção, ainda, a dois fundamentos para a proteção da mulher: o fisiológico, entendendo que a mulher não tem a mesma resistência física que o homem, e o social, segundo o qual a mulher seria importante para o desenvolvimento familiar.

O Brasil foi marcado pelo Patriarcalismo, sendo as mulheres inferiores aos homens, devendo respeito e obediência a eles, o que afetou a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Ademais, a grande maioria das mulheres era analfabeta, impossibilitando-as de participar da vida pública.

Sobre o sistema patriarcal do Brasil colonial, Luz e Fuchina, citando a historiadora Mary Del Priore esclarecem que,

o sistema patriarcal instalado no Brasil colonial, sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores, acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário (PRIORE, 2000, p. 9 apud LUZ e FUCHINA, 2013, p. 1).

O Código Civil de 1916 estabelecia em seu artigo 233, que cabia ao homem a representação legal da família, a administração dos bens, fixar o domicílio da família, autorizar a profissão da mulher. Estas funções só seriam exercidas subsidiariamente pela mulher nos casos do artigo 251 desse código, isto é, quando o marido estivesse em lugar remoto ou não sabido, em cárcere por mais de dois anos ou fosse judicialmente declarado interdito. Assim, vigorava o pátrio poder, conforme estabelecido no artigo 380, a teor do qual

¹² Artigo 5º, I, CF.

o marido era o chefe da família. Estabelecia o Código Civil de 1916, ainda, restrições à mulher casada, figurando esta no rol dos relativamente incapazes.

Com a Revolução Industrial do século XIX, repercutiu no mundo a modernização, industrialização e ampliação dos conhecimentos técnicos. Assim, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho, principalmente as de classes mais baixas, pois precisavam trabalhar para ajudar no sustento familiar.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho desencadeou diversos movimentos feministas, que buscavam ampliar o espaço feminino na sociedade e conquistar direitos.

A partir de então, começou um maior controle da natalidade, pois a mulher que tivesse menos filhos teria mais tempo para se dedicar ao trabalho. Assim, o casamento deixou de ser o meio de sustento para as mulheres, que podiam se sustentar-se com o próprio trabalhos.

SOIHET (1989, p. 166) afirma que:

Estas mulheres, apesar de seus poucos ganhos, pois as atividades femininas em geral são as mais desvalorizadas e menos remuneradas, tinham papel relevante na economia familiar, sendo que muitas delas viviam sozinhas, garantindo sua subsistência e a de seus filhos.

Mesmo desempenhando as mesmas funções e a mesma carga horária que os homens, as mulheres ganhavam menos, pois se entendia que o homem era o responsável pelo sustento familiar e, por isso, a mulher não precisava ganhar a mesma quantia. Além disso, eram vistas como inferiores e mais frágeis do que os homens.

As mulheres sempre possuíam como empecilho a maternidade, pois, por ter que se dedicar à família, não podiam se ausentar por viagens, nem ocupar cargos mais perigosos. Esse preconceito da sociedade fez com que as mulheres tivessem dificuldades de ocupar determinados cargos e de evoluir no mercado de trabalho.

Houve muita exploração do trabalho das mulheres, o que gerou muitos protestos em prol da intervenção estatal. Em 1932, entrou em vigor o Decreto 21.417-A, que, segundo Sérgio Pinto Martins (2007), foi a primeira norma que tratou do trabalho feminino¹³. Proibia o

¹³MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 585.

trabalho da mulher entre as 22h e às 5h e em locais insalubres e perigosos, e concedia alguns direitos relativos à gestação e à amamentação¹⁴.

A Constituição de 1934 foi a primeira Constituição que versou sobre o trabalho da mulher, estabelecendo a igualdade entre os sexos, alguns direitos relativos à maternidade, a proibição de diferenças salariais e do trabalho de mulheres em indústrias insalubres¹⁵.

A Constituição de 1937 manteve a proibição do trabalho de mulheres em ambientes insalubres e direitos relativos à maternidade¹⁶.

Em 1943, entrou em vigor a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, que compilou a legislação já existente acerca das mulheres¹⁷. Em seus artigos 5º e 461, por exemplo, estabeleceu a igualdade de direitos para homens e mulheres nas mesmas condições. Já o artigo 391 da CLT estabeleceu que não constitui justo motivo para a rescisão contratual os fatos de a mulher ter se casado ou de estar grávida.

A Constituição de 1946 assegurou direitos como a isonomia salarial, o repouso semanal remunerado, a jornada de 8 horas diárias, o salário-maternidade, a remuneração superior ao trabalho noturno e as férias anuais.

Em 1962, tem-se o Estatuto da Mulher Casada (Lei 4.121/62), que retirou a incapacidade relativa das mulheres, prevista no Código Civil de 1916. Assim, a mulher não precisaria mais da autorização do marido para trabalhar, exerceria o pátrio poder sobre os filhos, e passava a colaborar na chefia da família¹⁸.

Quanto à Constituição de 1967, houve a proibição de critérios admissionais diferenciados por motivo de sexo, cor e estado civil¹⁹.

A Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição cidadã, veio quebrar qualquer tipo de discriminação contra as mulheres, pois seu artigo 5º, *caput* e inciso I tratam da igualdade, incluindo-a entre os gêneros. Em seu artigo 7º, XXX, a Carta de 1988 estabeleceu a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O artigo 10, II, b, ADCT – Atos de Disposições Constitucionais Transitórias - assegura a estabilidade para a gestante, desde a

¹⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 855-856; MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 585.

¹⁵MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 585.

¹⁶Idem, p. 585.

¹⁷Ibid, p. 585.

¹⁸Ibid, p. 587.

¹⁹Ibid, p. 585-586.

confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A CF/88 não proibiu, nem restringiu o trabalho da mulher em locais insalubres ou em horário noturno, como fora feito nas Constituições anteriores²⁰.

Nesse sentido, DELGADO (2012, p. 803) afirma que:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

A Lei 7855/89 revogou alguns artigos da CLT, como os artigos 379 e 380, permitindo o trabalho noturno da mulher, em qualquer local, das 22h às 5h, com adicional noturno. Até então, o trabalho noturno da mulher estava sujeito a restrições. Revogou também os artigos 374 e 375 da CLT, que proibiam o trabalho da mulher em atividades insalubres e perigosas. Segundo DELGADO (2012, p. 804), essa lei buscou adequar a CLT ao comando antidiscriminatório previsto na Constituição de 1988, mesmo já havendo a revogação tácita desses dispositivos²¹.

A Lei nº 9029/95 é vista como uma medida para combater o preconceito contra o trabalho das mulheres, pois, após a CF/88 ter previsto a estabilidade para as gestantes, os empregadores começaram a solicitar atestados de gravidez ou comprovantes de esterilidade na admissão. A lei proíbe e criminaliza esta e outras práticas discriminatórias contra o trabalho das mulheres. Em seu artigo 4º, está estabelecido que, se houver o rompimento da relação de emprego por ato discriminatório, fica facultado à empregada ser reintegrada, com ressarcimento de todo o período de afastamento, ou perceber ressarcimento em dobro, referente àquele período de afastamento. Ademais, o empregador pode sofrer multa administrativa ou ser proibido de obter empréstimo ou financiamento em instituições financeiras²².

Por outro lado, MARTINS (2007, p. 596) afirma que:

²⁰MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 586..

²¹Ibid., p. 586-587; DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11.ed.. São Paulo: LTr, 2012, p. 803-804.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007, p. 593-596.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012, p. 805.

A lei 9029/95 vai desestimular a empresa a contratar mulheres, em razão de suas proibições. Em vez de proteger, irá *desproteger* a obreira, impedindo a admissão de trabalhadoras. Na verdade, em vez de se proteger o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX da Constituição), aqui se está desprestigiando a contratação de mulheres pelo empregador, que não poderá exigir exame médico da mulher para admiti-la, o que poderá ser interpretado em prejuízo da própria trabalhadora.

A Lei nº 9799/99 introduziu alguns artigos na CLT, em que se proíbe o anúncio de emprego que faça menção de sexo, idade, cor ou situação familiar; a recusa de emprego, promoção ou motivação da dispensa do trabalho em razão de sexo, cor, situação familiar ou estado de gravidez; levar em consideração o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como critério para remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

Especificamente sobre a trabalhadora gestante, garante a transferência da função, de acordo com a condição de saúde, garantindo o retorno da mulher à sua função de origem e o direito de ser dispensada para realizar no mínimo seis consultas médicas e exames complementares. Outra garantia é a proibição de revista íntima às empregadas ou funcionárias por parte do preposto ou empregador²³.

A Lei nº 10421/2002 introduziu o artigo 392-A da CLT, conferindo à mãe adotante o direito à licença-maternidade, bem como ao salário-maternidade.

O Código Civil de 2002 não trouxe a discriminação de gênero presente no antigo Código e aboliu alguns termos que, de certa forma, refletiam essa discriminação.

A Lei 13.271/2016, em seu artigo 1º, proíbe a revista íntima de funcionárias e impõe multa para os empregadores que infringirem esta norma. Ainda, a Lei 13.287/2016 introduziu o artigo 349-A na CLT, estabelecendo que a mulher gestante ou lactante deva ficar afastada das atividades, operações e locais insalubres.

²³DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012, p. 805.

Capítulo 2

BASE PRINCÍPIOLÓGICA

2.1 Princípio da igualdade

Com o fito de esclarecer melhor o princípio da igualdade, recorre-se à elucidativa lição de Alexandre de Moraes (2004):

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, dtodos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos (art. 1º); sendo iguais perante a lei, tendo direito à igual proteção legal contra qualquer discriminação que viole dispositivos da Declaração, bem como contra qualquer incitamento a esta prática (art. 7º).

O artigo 3º da CF/88, por sua vez, estabelece que é objetivo da República Federativa do Brasil construir uma sociedade igualitária.

Esse princípio consiste em tratar os iguais de forma igual e os desiguais na medida de suas desigualdades e está prevista no artigo 5º, caput, CF/88.

No artigo 5º, inciso I da CF/88, temos a igualdade entre homens e mulheres. O Constituinte preferiu deixar clara a igualdade entre os gêneros para que não houvessem lacunas, como ocorrera com a Constituição de 1937, culminando no Decreto nº 2.548 de 1940, que permitia que as mulheres recebessem dez por cento a menos que os homens pelo seu trabalho, por uma omissão.

Passando o Estado de Liberal para Social, teve que implementar medidas para efetivação do Princípio da Igualdade, pois já não bastava apenas contar com previsão a

respeito no ordenamento jurídico. Assim, houve a necessidade da intervenção estatal em prol da efetivação desse princípio.

Assim, muitos direitos e garantias foram implementados para as mulheres, como a estabilidade para gestante²⁴; a licença-maternidade²⁵, a proteção do mercado de trabalho da mulher²⁶ e a proibição de diferenças salariais e de discriminações por motivo de sexo²⁷.

No intuito de dar tratamento proporcional aos desiguais, o legislador destinou o capítulo III da CLT (Da proteção do trabalho da mulher) às mulheres. Isso não viola o Princípio da Igualdade ou da Isonomia, pois reconhece as diferenças entre os gêneros e estabelece tratamentos diferentes e proporcionais aos desiguais.

2.2 Princípio da Não-Discriminação

A discriminação, no âmbito do Direito do Trabalho, consiste em excluir determinada pessoa por idade, sexo ou cor na admissão, no curso do contrato de trabalho ou na rescisão deste. Segundo BARROS (2011, p. 889), “a palavra “discriminação” é de origem anglo-americana. Do ponto de vista etimológico, significa o caráter infundado de uma distinção”.

Esse princípio decorre de uma evolução do Princípio da Igualdade, consistindo na vedação de discriminações injustificadas. Segundo BARROS (2011, p. 884), “o combate à discriminação no trabalho humano, está, portanto, inserido no princípio Constitucional da Isonomia”.

Para tanto, o artigo 7º, XXX da CF proíbe a diferença de salários, pois isso consistiria numa prática discriminatória sem justificativa. E as Leis 9.029/95 e 9.799/99 vedam práticas discriminatórias contra a mulher, sendo tais condutas penalizadas.

Já o Capítulo III da CLT (Da proteção do trabalho da mulher) trata de alguns direitos assegurados às mulheres, visando a minimizar as desigualdades entre os gêneros. Tais direitos observam as diferenças entre homens e mulheres, sendo que as normas que os asseguram estão em total conformidade com o princípio da não-discriminação.

Conforme entendimento de MARTINS (2007, p. 587):

²⁴ Artigo 10, II, b, ADCT.

²⁵ Artigo 7º, XVIII, CF.

²⁶ Artigo 7º, XX, CF.

²⁷ Artigo 7º, XXX, CF.

As medidas paternalistas, porém, só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. As demais formas de discriminação deveriam ser abolidas.

2.3 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Esse princípio é um dos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito, conforme o artigo 1º, III da CF/88:

“A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos”:

III – a dignidade da pessoa humana

Consiste em tratar o ser humano com a dignidade que lhe é devida, segundo os demais fundamentos da Constituição. Assim, ser tratado com dignidade nas relações de trabalho consiste em ser respeitado e ter seu trabalho valorizado.

Assim, quando uma mulher sofre discriminação, assédio sexual e moral no ambiente de trabalho, sua dignidade humana não está sendo respeitada, segundo esse princípio.

Capítulo 3

O MERCADO DE TRABALHO FEMININO NA ATUALIDADE

A mulher, por muito tempo, foi vista como inferior ao homem, devido à sociedade Paternalista, que evidenciava a figura masculina. Isso, juntamente com as questões física e biológica, fizeram com que as mulheres sofressem muito preconceito e discriminações.

Apesar de haver muitas normas protetivas para as mulheres, visando a diminuir as desigualdades e os preconceitos, eles ainda persistem nos dias de hoje.

“Mesmo as estatísticas, confirmando o crescimento e o avanço em percentagem das mulheres em todos os setores sociais, a discriminação encontrada por essa categoria ainda é um fator agravante para a igualdade entre os gêneros.” (SANTANA, 2006, p. 145-146).

BARROS (2011, p. 889) relata que:

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

Ainda, Matos e Borelli (2012, p, 145-146) afirmam que:

Ao longo deste último século, as mulheres ampliaram sua presença no mundo do trabalho (formal e informal) e ocuparam diversos campos profissionais. Porém paradoxalmente, a maior parte das mulheres continua concentrada em ocupações de menor remuneração, em empregos precários e vulneráveis, sendo que elas são mais atingidas pelo desemprego que os homens. Persistem ainda dificuldades de inserção em determinadas especialidades ou funções, bem como desigualdades salariais e múltiplos obstáculos à promoção nas carreiras existentes.

Assim, discriminar é dar tratamento diferenciado, desfavorável e injustificável a determinada pessoa.

Pelo Princípio da igualdade, já exposto, os iguais devem ser tratados de forma igual e, quanto aos desiguais, devem ser observadas as diferenças, para que não haja injustiças. A discriminação, portanto, viola esse princípio, pois a exclusão é injustificável.

3.1 Da Dupla Jornada de Trabalho das Mulheres

Na atualidade, as mulheres exercem dupla função, ou seja, possuem funções privadas, entende-se no lar, e públicas, que compreendem o trabalho fora do lar, pois precisam ajudar no sustento familiar. Sendo assim, a mulher ainda está atrelada à vida privada. Essa dupla jornada de trabalho acaba prejudicando as mulheres, pois ficam mais cansadas e menos produtivas. Conseqüentemente, este será mais um motivo para a diferença salarial entre homens e mulheres e para que a mão-de-obra masculina seja preferida pelo empregador.

Sobre a dupla jornada das mulheres, MATOS e BORELLI, (2012, p. 146), comentam:

Apesar do aumento da contribuição feminina para o orçamento da família e da constatação da chefia de domicílios encabeçada por mulheres, nos núcleos familiares, os cuidados dos filhos e encargos domésticos continuam majoritariamente sob a responsabilidade das mulheres, sobrecarregando seu cotidiano envolto numa “dupla jornada”.

Ainda, SANTOS (2012, p. 3) destaca:

[...] apesar dos diversos espaços conquistados, a condição da mulher ainda é permeada por estigmas provindos de uma sociedade fundamentalizada no patriarcado, cujos vestígios contemporâneos podem ser vistos no reducionismo e naturalização da mulher à esfera privada, ou seja, ao âmbito doméstico, do lar. Desse modo, se torna relevante problematizar a condição de subalternidade ainda vivida por mulheres, principalmente no que se refere à relação dual de trabalho, tendo em vista que além de trabalhar na esfera privada que consiste em ser uma multiplicidade de afazeres [entenda-se como o lar], trabalha também na esfera pública [entenda-se como fora do lar].

Conforme tabela abaixo, os dados da PNAD em 2011 apontam que as mulheres se dedicam mais às tarefas domésticas do que os homens em todas as regiões objeto da pesquisa. Mesmo as mulheres tendo carga horária de trabalho menor, sua jornada semanal total é maior que a dos homens, devido às funções domésticas.

Número médio de horas semanais dedicadas ao mercado de trabalho e aos afazeres domésticos pela população ocupada de 16 anos ou mais de idade no Brasil e em Unidades da Federação selecionadas — 2011

ÁREA GEOGRÁFICA	MERCADO DE TRABALHO (A)		AFAZERES DOMÉSTICOS (B)		JORNADA SEMANAL TOTAL (A + B)		CLASSIFICAÇÃO
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	
Brasil	42,6	36,9	10,3	21,8	52,9	58,7	-
Alagoas	41,0	34,6	13,2	28,6	54,2	63,1	1ª
Amapá	44,0	38,8	12,0	23,3	56,0	62,1	2ª
Pernambuco	41,4	37,4	13,3	24,5	54,8	61,9	3ª
Ceará	42,0	36,8	12,0	24,7	54,0	61,5	4ª
São Paulo	43,7	38,9	9,9	20,8	53,5	59,8	5ª
Rio Grande do Sul	44,0	38,1	10,3	21,1	54,3	59,1	10ª

FONTE DOS DADOS BRUTOS: IBGE/Microdados da PNAD 2011.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho, no relatório intitulado “Mulheres no Trabalho: Tendências 2016”, relata:

Quer nos países de rendimento elevado, quer nos de baixo rendimento, as mulheres continuam a trabalhar menos horas no emprego remunerado, enquanto se ocupam da maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados. As mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens (nos países com dados disponíveis).

Assim, muitos movimentos feministas lutam para a divisão sexual do trabalho doméstico, ou seja, para que os homens possam contribuir mais com as tarefas domésticas, a fim de que essa função deixe de ser exclusivamente feminina e as mulheres possam se dedicar mais ao seu trabalho.

3.2 Da Análise Salarial

Como já exposto, a mulher ingressou no mercado de trabalho, principalmente, pela Revolução Industrial e das Guerras mundiais, submetendo-se a exaustivas cargas horárias e baixos salários. Mesmo com tantas conquistas, essa diferença salarial persiste até os dias de hoje, conforme entendimento de BARROS (2011, p. 903):

Apesar de todas as tentativas no sentido de igualar salários por trabalhos de igual valor, as estatísticas demonstram que as mulheres continuam percebendo salários inferiores aos que são pagos aos homens, na maioria dos países, independentemente do nível de desenvolvimento econômico e social, principalmente no setor privado, pois no serviço público, em geral, se equivale.

Mesmo se qualificando mais, as mulheres, em muitos casos, têm remuneração inferior a dos homens, por serem afetadas pela dupla jornada de trabalho, pela maternidade e outras questões pessoais. Além disso, muitos justificam essa diferença no fato de as mulheres ingressarem mais tarde no mercado de trabalho, se comparado aos homens. Como relata BARROS (2011, p. 862):

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos.

A fim de acabar com essa forma de discriminação, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXX, visa a igualdade de salários entre homens e mulheres. Porém, há necessidade de medidas para a satisfação dessa igualdade estabelecida na Constituição.

A Tabela abaixo resulta de uma pesquisa do IBGE que demonstra as diferenças salariais no Brasil, entre homens e mulheres de 1976 a 2007. Em seguida, temos outra tabela relatando essa mesma situação em 2008. Conclui-se que as mulheres ocupam mais os cargos de baixa remuneração do que os homens e que a diferença de salarial entre os gêneros persiste em todas as faixas de rendimento.

Tabela 1 - Distribuição dos ocupados por sexo e faixas de rendimento
Brasil - 1976 a 2007

Classes de rendimento mensal	1976*		1981		1985		1990		1993		1995		1998		2002		2007	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres												
Até 1 s.m	28,5	46,6	24,7	42,3	23,1	41	19,9	33,3	25,5	35,7	19,0	28,2	18,4	25,8	24,4	32,2	24,4	33,4
De 1 a 2 s.m	27,6	21,1	26,9	23,2	24,4	20,4	20,3	20,8	22,3	18,9	21,0	19,7	20,7	21	27,0	25,6	31,8	30,1
De 2 a 5 s.m	21	10,1	26,7	15,2	25,5	15,5	29,3	21,9	25,1	14,3	28,1	18,5	29,7	21,3	26,1	16,7	23,6	14,6
Mais de 5 s.m	12,4	4,1	12,9	5	16,6	7,4	22,8	12,5	15	6,4	20,3	10,1	19,6	11	13,0	7,6	11,0	6,1
Sem rendimento	10,4	17,9	0,4	13,9	10,3	15,5	7	11	10,9	23,8	10,3	22,7	10	19,9	8,1	17,0	7,6	14,3
Total (%)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Milhões	27,7	11,3	31,3	14,2	36,7	18,5	40,0	22,1	40,5	25,9	41,9	27,8	42,3	27,6	45869765	32298409	52363199	38422820

FONTE: FIBGE/PNADs 1976 (tab. 26); 1981 (tab. 3.7); 1985/90 (tabs 3.5/3.11); 1993/95/98 (tab. 4.27); 2002/2007 - microdados
* refere-se à PEA, demais anos, ocupados

Tabela 6 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por Grandes Regiões, segundo o sexo e as classes de rendimento mensal

Grupos de Rendimento	2002			2008		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total	100	100	100	100	100	100
Até 1 salário mínimo	18,9	17,1	20,5	24,9	21,3	28,3
Mais de 1 a 2 salários mínimos	16,8	19,3	14,4	21,4	24,2	18,8
Mais de 2 a 3 salários mínimos	8,3	10,9	5,9	8,4	11	5,9
Mais de 3 a 5 salários mínimos	7,5	10,3	4,8	6,6	8,8	4,5
Mais de 5 a 10 salários mínimos	5,5	7,5	3,7	4,1	5,4	2,9
Mais de 10 a 20 salários mínimos	2,5	3,5	1,5	1,6	2,3	1
Mais de 20 salários mínimos	1,1	1,7	0,6	0,6	0,9	0,3
Sem rendimento (2)	38,5	28,3	48,1	31,1	24,5	37,2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2008.

A OIT, no relatório intitulado "Mulheres no Trabalho: Tendências 2016", relata que,

essas disparidades não podem ser explicadas unicamente por diferenças na educação ou pela idade. Estão, também, relacionadas com a subavaliação do trabalho que é realizado pelas mulheres e das competências exigidas nos sectores ou profissões de predominância feminina, práticas discriminatórias, e a necessidade das mulheres fazerem pausas na carreira para poderem assegurar as responsabilidades adicionais, por exemplo após o nascimento de uma criança.

Ainda, segundo a OIT:

Recentemente verificaram-se alguns progressos na redução destas diferenças salariais entre homens e mulheres, mas as melhorias são pequenas e, se as atuais tendências se mantiverem, serão necessários mais de 70 anos até que as disparidades salariais de género sejam completamente eliminadas.

Assim, as mulheres percebem salários inferiores aos dos homens na mesma função, principalmente pela maternidade, pois precisam muitas vezes se ausentar do trabalho ou produzir menos, devido a essas questões pessoais. Ainda por conta dos filhos, as mulheres tendem a não aceitar funções mais perigosas ou que as façam viajar por conta do trabalho ou de qualificações²⁸.

Surge a segregação sexual horizontal, em que algumas funções são desempenhadas preferencialmente por mulheres, como médicas, enfermeiras, assistentes sociais, professoras, e outras por homens. De certa forma, isso protege as mulheres da concorrência masculina, mas faz com que possam receber salários inferiores. Existe, ainda, a segregação sexual vertical, que tende a afastar as mulheres de cargos mais elevados, como os de chefia. Isso acontece em razão da maternidade e do afastamento das mulheres, pelo fato de saberem trabalhar em equipe, e pela dificuldade dos homens seguirem as regras femininas²⁹.

3.3 Do Assédio Moral e Sexual

3.3.1 Do Assédio Moral

BARROS (2011, p. 732-733) afirma que:

Inicialmente, os doutrinadores definiam o assédio moral como “a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de

²⁸BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 905-906

²⁹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011, p. 911

forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de 6 meses) sobre uma pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego”.

Em seguida, a autora diz que o assédio moral não é somente uma relação entre chefes e subordinados, sendo, nesse caso, um abuso de poder, mas também entre os próprios colegas de trabalho.

O assédio moral entre chefes e subordinados é denominado de assédio moral vertical, e aquele que envolve os empregados é denominado de assédio moral horizontal³⁰.

Essa modalidade de assédio pode consistir na exclusão da vítima; em atribuir-lhe tarefas incompatíveis com seu cargo; dirigir-se à vítima com ironias em público; usar de calúnias, injúrias e difamações; punir-lhe severamente pelos erros cometidos.

A prática dessas condutas pode provocar dano psíquico e à imagem, assim como violência psicológica. Esses elementos não são determinantes para se constatar a ocorrência do assédio, pois este tem que ser caracterizado pelo comportamento do assediador.

Na compreensão de BARROS (2011, p. 737), o objetivo do assediador é massacrar a vítima, fazendo o medo gerar obediência a ele.

O artigo 483 da CLT prevê casos de rescisão indireta do contrato de trabalho que podem ocorrer no caso de assédio moral, como:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

As mulheres têm maiores chances de sofrer assédio moral no ambiente de trabalho, pois, pelas suas condições físicas e biológicas, além do preconceito que sofrem

³⁰ SANTOS, Lúcia Chaves Guedes Barreto. Assédio Moral Contra as Mulheres no Local de Trabalho. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/13776/assedio-moral-contra-as-mulheres-no-local-de-trabalho#!2>>. Acesso em: 26/06/2016.

constantemente no trabalho, sofrem constantes pressões para não engravidar, nem se ausentar do local de trabalho, visando manter seu emprego³¹.

Segundo Marie-France Hirigoyen³², 70% dos casos de assédio moral são com mulheres, sendo as casadas ou com filhos as que mais sofrem com esse tipo de assédio³³.

3.3.2 Do Assédio Sexual

Segundo BARROS (2011, p. 747), existe o “assédio sexual por intimidação”, conhecido como assédio ambiental, que consiste em uma pessoa incitar sexualmente a outra, prejudicando sua atuação laboral. Já o “assédio sexual por chantagem” consiste em alguém exigir de outra pessoa uma atividade sexual sob chantagem, como a ameaça da perda do emprego.

De forma geral, no assédio sexual não há reciprocidade, ou seja, a pessoa assediada não corresponde às intenções do assediador. Além disso, diferentemente do assédio moral, no assédio sexual, há o objetivo de obter vantagem sexual.

BARROS (2011, p. 746) afirma que “No Brasil, pesquisa realizada no princípio do ano de 1995, em doze capitais, constatou que 52% das mulheres que trabalham já foram assediadas”.

Pela maior vulnerabilidade física e pela discriminação constante, as mulheres têm maiores chances de sofrer com o assédio sexual.

Assim, o Código Penal tipificou como crime o assédio sexual por chantagem, que é de ação penal privada:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

³¹ SANTOS, Lídia Chaves Guedes Barreto. Assédio Moral Contra as Mulheres no Local de Trabalho. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/13776/assedio-moral-contra-as-mulheres-no-local-de-trabalho#13>>. Acesso em: 26/06/2016.

³² Pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista.

³³ NETO, Alexandre Rui. Assédio Moral Contra Mulher nas Relações de Trabalho: Uma reflexão sobre suas Consequências Econômicas e Psicológicas. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-contra-mulher-nas-relacoes-de-trabalho-uma-reflexao-sobre-suas-consequencias-economicas-e-psicologicas/10971/>>. Acesso em: 27/06/2016.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

No âmbito cível, cabe indenização por danos morais e materiais em face do assediador e até mesmo da empresa, que tem o dever de reprimir condutas assediadoras. No âmbito trabalhista, a pessoa assediada pode obter a rescisão indireta e o assediador pode ser despedido por justa causa.

Em alguns casos, a negativa ao assédio sexual pode gerar o assédio moral, em que o assediado passa a sofrer humilhações, punições injustificadas, trabalhos incompatíveis com sua função, devido o fato de não ter correspondido com as atitudes do assediador.

Capítulo 4

A MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

O artigo 1º da Convenção Internacional da ONU sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial diz que:

"discriminação racial" significará toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.

Já o artigo 7º, XXX da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

As mulheres negras sofrem dupla discriminação, por serem mulheres, pelos motivos já demonstrados até o presente momento, e por serem negras, cujo preconceito está presente na maioria dos setores sociais até os dias de hoje.

A tabela abaixo mostra que a taxa de desemprego é maior para as mulheres negras e o gráfico mostra que os cargos com maior situação de vulnerabilidade são ocupados por negros, principalmente, mulheres negras em todas as regiões analisadas na pesquisa.

TABELA 2
Taxas de desemprego da população negra e não-negra, segundo sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – Biênio 2004-2005
(em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total	Cor e Sexo					
		Negra			Não-negra		
		Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens
Belo Horizonte	18,4	20,3	23,3	17,6	15,5	18,2	13,1
Distrito Federal	20,2	21,6	24,6	18,8	17,4	21,1	13,6
Porto Alegre	15,4	22,1	25,7	18,6	14,5	17,7	11,9
Recife	22,9	23,4	26,8	20,8	21,3	25,6	17,7
Salvador	25,2	26,3	29,2	23,7	18,0	21,0	15,2
São Paulo	18,1	22,0	25,1	19,3	15,8	18,5	13,5

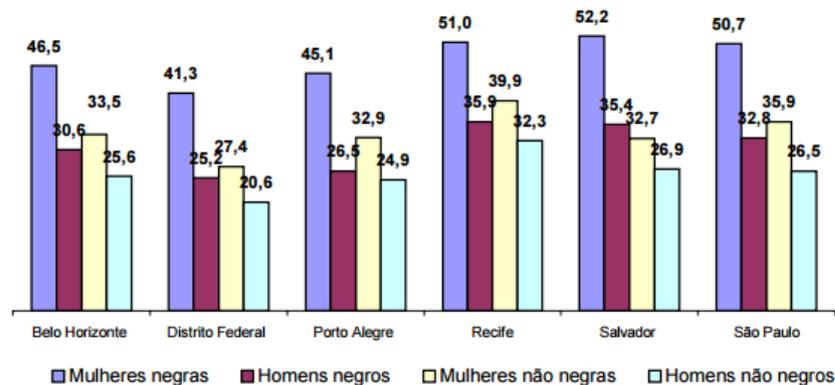
Fonte: DIEESE/SEADE e entidades regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos.

b) Dados apurados entre os meses de janeiro de 2004 e setembro de 2005.

GRÁFICO 1
Proporção dos ocupados negros e não-negros em situação de vulnerabilidade⁽¹⁾, por sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2004/2005
(em %)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

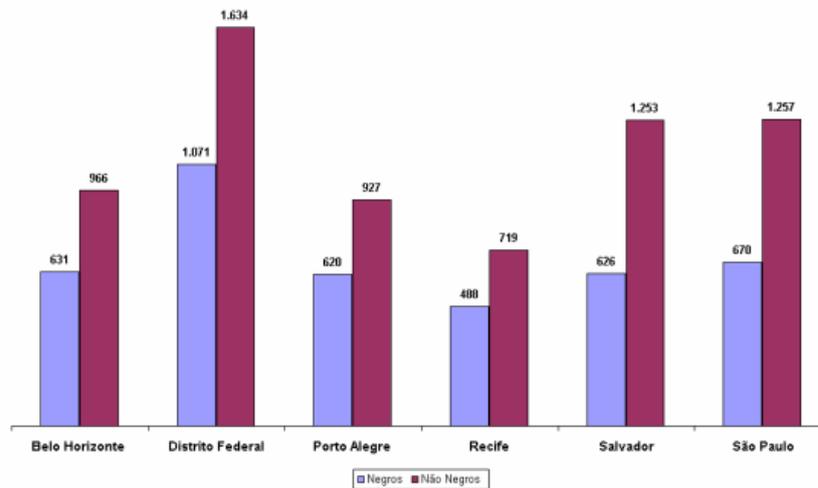
Nota: (1) Inclui os assalariados sem carteira de trabalho assinada, os autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares não remunerados e os empregados domésticos

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

Já a tabela e o gráfico abaixo demonstram que os negros, especialmente as mulheres negras, possuem rendimentos menores, o que está em desconformidade com o artigo 7º, XXX da CF.

GRÁFICO 2
Rendimento médio real mensal dos negros e não-negros, segundo sexo
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – Biênio 2004/2005

(em R\$ de agosto de 2005)



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED- Pesquisa de Emprego e Desemprego
 Elaboração: DIEESE

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos

b) Inflatores utilizados: IPCA-BH/IPEA, INPC-DF-IBGE, IPC-IEPE/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICV-DIEESE/SP.

c) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

d) Dados apurados entre janeiro de 2004 e setembro de 2005.

TABELA 3
Índice do rendimento hora médio mensal dos ocupados, por sexo e cor
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal - Biênio 2004/2005

(em %)

Regiões metropolitanas e Distrito Federal	Mulheres negras	Homens negros	Mulheres não-negras	Homens não-negros
Belo Horizonte	48,9	66,2	80,4	100,0
Distrito Federal	50,8	63,9	78,0	100,0
Porto Alegre	61,2	68,8	86,4	100,0
Recife	53,3	67,6	82,1	100,0
Salvador	39,2	49,6	82,3	100,0
São Paulo	42,2	52,9	79,5	100,0

Fonte: Convênio DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
 Elaboração: DIEESE

Obs: a) Cor negra = pretos + pardos. Cor não-negra = brancos + amarelos.

b) Inflatores utilizados: IPCA-BH/IPEA, INPC-DF-IBGE, IPC-IEPE/RS, INPC-RMR/IBGE/PE, IPC-SEI/BA, ICV-DIEESE/SP.

c) Dados apurados entre janeiro de 2004 e setembro de 2005.

Maria Julia Nogueira, secretária nacional de Combate ao Racismo da CUT, diz que “70% dos postos de trabalho precarizados são ocupados por negros. Ainda tem desigualdade entre negros e não negros, onde os negros recebem menos que os que não negros. E quando se fala de mulher negra, é pior, porque sofre dupla discriminação.”

O levantamento "Retrato das desigualdades de gênero e raça", lançado pelo Ipea, pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM) e pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem) informa que, em 2007, enquanto as mulheres brancas ganhavam, em média, 62,3% do que os homens brancos, as mulheres negras ganhavam apenas 34%.

Sendo assim, observa-se que as mulheres negras sofrem mais preconceitos e discriminações no trabalho do que as mulheres não negras, o que não poderia ocorrer, visto que a Constituição Brasileira veda essa prática, assim como as Convenções Internacionais já citadas, que foram ratificadas pelo Brasil. Ainda, essa discriminação é contrária ao princípio da Igualdade, que preconiza o tratamento igual aos iguais e desigual para os desiguais na medida da desigualdade existente.

Desse modo, é injustificável a discriminação que as mulheres sofrem em relação aos homens, e entre mulheres negras e não negras.

CONCLUSÃO

Ao longo dessa monografia, pretendeu-se analisar a discriminação da mulher no mercado de trabalho, apontando a jornada dupla, a discriminação sofrida, a diferença salarial, os assédios sexual e moral.

Como exposto, a discriminação contra as mulheres está enraizada na cultura das sociedades, inclusive no Brasil, que teve, por muito tempo, uma cultura Patriarcal, em que o homem era superior à mulher. A elas era reservado apenas o espaço privado, ou seja, as mulheres eram incumbidas das tarefas domésticas, enquanto que aos homens eram destinadas as tarefas públicas.

A Revolução Industrial do século XIX modernizou a produção, permitindo o uso da mão-de-obra feminina, que foi implementada em larga escala nas fábricas, ao lado das crianças. As mulheres eram muito exploradas, exercendo sua função por extensa carga horária e sendo mal remuneradas. Além disso, não lutavam por melhores condições de trabalho, visando preservar seus empregos, constituindo, então, a mão-de-obra mais favorável naquele momento.

Em face dessa larga desigualdade, muitas lutas se iniciaram e muitos direitos foram conquistados, visando a minimizar a exploração existente.

Além da questão cultural enfatizada acima, temos as diferenças físicas e biológicas entre os gêneros, pois as mulheres são vistas como mais frágeis e mais sentimentais. Ainda, as mulheres tendem a se afastar mais do trabalho por questões pessoais, como por exemplo, pela maternidade. Isso faz com que a mulher seja uma empregada mais cara e menos produtiva para os empregadores, se comparada aos homens.

Viu-se, ainda, que a discriminação contra as mulheres negras é ainda mais acentuada, fazendo com que sofram dupla discriminação, por serem mulheres e por serem negras. Assim, possuem menor chance de conquistar cargos mais elevados e têm menor remuneração do que os homens e as mulheres não negras.

Assim, mesmo com tantos direitos alcançados, ainda persistem as diferenças entre os gêneros, o que está em desconformidade com a atual Constituição Brasileira, que visa a Igualdade.

Primeiramente, precisamos buscar uma evolução cultural da sociedade, rompendo com paradigmas e preconceitos, como a ideia de inferioridade das mulheres em relação aos homens. Não adianta termos uma evolução legislativa sem haver essa mudança anteriormente. Uma forma de mudar a mentalidade da sociedade é estabelecendo políticas públicas para combater a discriminação e estabelecer a igualdade entre os gêneros.

Ademais, é preciso conferir maior efetivação às normas já existentes, que visam a minimizar as diferenças entre os gêneros. Não basta ter normas para acabar com a discriminação das mulheres no mercado de trabalho, é preciso que as mesmas sejam efetivadas e possam surtir seus efeitos em nossa sociedade.

Uma forma de alcançar maior efetivação das normas que visam à igualdade entre os gêneros seria haver uma atuação mais contundente por parte do MTE e do MPT.

Poderiam, ainda, ser instituídos benefícios para as empresas que invistam na contratação de mulheres, na plena igualdade entre os empregados e na eliminação do preconceito.

Por fim, os Sindicatos deveriam defender mais a igualdade salarial nas negociações coletivas, visto que a diferença salarial é injustificável e inconstitucional.

Destarte, essas discriminações sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho são injustificáveis, pois as mulheres conquistaram espaço e direitos, possuindo capacidade de evoluir mais. A igualdade preconizada na atual Constituição tem que ser implementada em todos os aspectos e setores sociais, pois não tem fundamento qualquer distinção quando se trata da mesma situação fática e jurídica. Obviamente, que os desiguais devem ser tratados de forma especial, na medida de sua desigualdade.

As mulheres não desejam superioridade, apenas igualdade e reconhecimento de seu trabalho e de sua dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. A Situação da Mulher Latino-Americana: O Mercado de Trabalho no Contexto da Reestruturação. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/A_mulher-e-o-mercado_de_trabalho/017%20-%20A%20situa%E7%E3o%20da%20mulher%20latino-americana.pdf>. Acesso em: 07/06/2016.

AMARO, Elisabete Aloia. Assédio sexual nas empresas. Disponível em: <<http://elisabeteamaro.jusbrasil.com.br/artigos/121816588/assedio-sexual-nas-empresas>>. Acesso em: 27/06/2016.

BARRETO, Ana Cristina Teixeira. IGUALDADE ENTRE SEXOS: Carta de 1988 é um marco contra discriminação. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2010-nov-05/constituicao-1988-marco-discriminacao-familia-contemporanea>>. Acesso em: 12/05/2016

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 07/06/2016.

BRASIL. Decreto n. 21417, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 07/06/2016.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1942. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07/06/2016.

BRASIL. Lei n. 3071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 07/06/2016.

BRASIL. Lei n. 7855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm>. Acesso em: 13/06/2016.

BRASIL. Lei n. 9029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 13/06/2016.

BRASIL. Lei n. 9799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm>. Acesso em: 13/06/2016.

BRASIL. Lei n. 10406, de 10 de janeiro de 2002. Instituiu o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 13/06/2016.

BRASIL. Lei n. 10421, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm>. Acesso em: 13/06/2016.

BRASIL. Lei n. 13271, 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/L13271.htm>. Acesso em: 13/06/2016.

BRASIL. Lei n. 13287, de 11 de maio de 2016. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13287.htm>. Acesso em: 13/06/2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<http://pdf-directory.org/ebook.php?id=brClSWnrIHgC>>. Acesso em: 16/05/2016.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher: aspectos históricos- sociológicos do início da República ao final do século**. Disponível: <https://books.google.com.br/books?id=56O05FMnQ9MC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 16/05/2016

CANTELLI, Paula Oliveira. Mulheres em movimento: Das velhas lutas aos novos sonhos. Volume 78, nº07. **Revista LTr**.

CUT. Mulheres negras enfren~/tam discriminação, racismo ainda persiste no trabalho. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/mulheres-negras-enfrentam-discriminacao-racismo-ainda-persiste-no-trabalho-d6bf>>. Acesso em: 27/06/2016.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. 2009. Disponível em: <<http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>. Acesso em: 08/07/2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012.

DIEESE. A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano: inserção marcada pela dupla discriminação. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CC6DC77186908/estpesq14112005_mulhernegra.pdf>. Acesso em: 27/06/2016.

LUZ, Alex Faverzani da; FUCHINA, Rosimeri. A Evolução Histórica dos Direitos da Mulher Sob a Ótica do Direito do Trabalho. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/291909546/A-EVOLUC-A-O-HISTO-RICA-DOS-DIREITOS-DA-MULHER-SOB-A-O-TICA-DO-DIREITO-DO-TRABALHO>>. Acesso em: 07/06/2016.

HIGA, Flávio da Costa; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Proteção ou Discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher. Volume 79. **Revista LTr**.

JUNIOR, Antonio Gasparetto. Patriarcalismo. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/sociedade/patriarcalismo/>>. Acesso em: 02/05/2016

MATOS, Maria Izilda; Borelli, Andrea. **Espaço feminino no mercado produtivo**. In: Nova História das Mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 2012

MARTINS, Clitia Helena Backx. Dupla Jornada de Trabalho: desigualdade entre homens e mulheres. Disponível em: <<http://carta.fee.tche.br/article/dupla-jornada-de-trabalho-desigualdade-entre-homens-e-mulheres/>>. Acesso em: 07/06/2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª edição. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.

MTE. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília-DF, 2009

MTE. Convenções da OIT. Brasília-DF, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

NETO, Alexandre Rui. Assédio Moral Contra Mulher nas Relações de Trabalho: Uma reflexão sobre suas Consequências Econômicas e Psicológicas. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-contra-mulher-nas-relacoes-de-trabalho-uma-reflexao-sobre-suas-consequencias-economicas-e-psicologicas/10971/>>. Acesso em: 27/06/2016.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira. O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho/1>>. Acesso em: 16/05/2016.

OIT. Convenções Ratificadas pelo Brasil. Disponível em:<<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 04/05/2016.

OIT. Mulheres no Trabalho: Tendências 2016. Disponível em: <http://popdesenvolvimento.org/images/noticias/relatorio_OIT_mulheres_no_trabalho_SUM_PT.pdf>. Acesso em: 13/06/2016.

RIBEIRO. Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. A Lei 9029/95 no combate à discriminação nas relações de trabalho. Disponível: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8837>. Acesso em: 12/05/2016.

SANTANA, Mônica Cristina Silva. Muito Trabalho, Pouco Poder: Participação Feminina Mitigada Nos Assentamentos Rurais do Estado de Sergipe. In: GROSSI, Miriam Pilar.; SCHWADE, Elisete. (Org.) Política e Cotidiano: estudos antropológicos sobre gênero, família e sexualidade. Blumenau: Nova Letra, 2006.

SANTOS, Lídia Chaves Guedes Barreto. Assédio Moral Contra as Mulheres no Local de Trabalho. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/13776/assedio-moral-contra-as-mulheres-no-local-de-trabalho#!2>>. Acesso em: 26/06/2016.

SANTOS, Taysa Silva. A Condição Feminina: Dupla Jornada de Trabalho. Disponível em: <http://www.cress-mg.org.br/arquivos/simposio/A%20CONDI%C3%87%C3%83O%20FEMININA%20DUPLA%20JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 07/06/2016.

SILVA, Aarão Miranda da. O direito do trabalho da mulher e a maternidade. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1751>. Acesso em: 12/05/16

SILVA, Itatiara Meurilly Santos. Princípio da igualdade e o trabalho da mulher. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731>. Acesso em: 04/05/2016

SOIHET, Rachel. *Condição feminina e formas de violência: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

TST. A mulher está mais sujeita ao assédio em todas as carreiras. Disponível em: <http://tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3007944>. Acesso em: 01/07/2016.