# os obstáculos enfrentados pelas mulheres brasileiras no acesso ao mercado de trabalho

Ivanilda Messias dos Santos Cebalho[[1]](#footnote-1)

Laís de Souza Almeida[[2]](#footnote-2)

**RESUMO:** O artigo versa sobre os principais empecilhos que são deparados pelas mulheres que desejam serem inseridas no mercado de trabalho. Entretanto, nos últimos anos foram criadas leis e políticas para a inserção feminina no mercado de trabalho formal. É feita uma explanação histórica das lutas femininas e uma análise das leis e políticas que foram criadas para poder facilitar o acesso às mulheres na participação no mercado de trabalho.

**Palavras chaves:** inclusão; mulheres; direitos; empecilhos.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 Contexto histórico; 3 Dificuldades na inserção feminina no mercado de trabalho; 4 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho; 5 Direitos garantidos para as mulheres inseridas no mercado de trabalho; 5.1 Ampliação ou redução do período para refeição e repouso concedido à empregada, durante a jornada de trabalho; 5.2 O descanso de 15 minutos no mínimo, a que tem direito a mulher, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho; 5.3 Licença maternidade destinada à mãe adotante; 5.4 Estabilidade provisória da gestante; 5.5 Auxílio-creche; 5.6 Discriminação da gestante; 6 Problemas enfrentadas pelas mulheres na jurisdição; 6.1 Assédio sexual; 7 Considerações finais; 8 Referências Bibliográficas

1. **INTRODUÇÃO**

O tema do artigo é inserção feminina no mercado de trabalho, serão debatidos os obstáculos que as mulheres estão enfrentando para serem inseridas no competitivo mercado de trabalho e as leis que garantem a igualdade.

A pesquisa possui o objetivo de fazer uma análise sobre os principais problemas que as mulheres enfrentam para ser inseridas no mercado de trabalho. Fizeram-se apontamentos dos vestígios da sociedade paternalista atualmente e das dificuldades que as mulheres encontram para manter-se no emprego, uma análise da legislação que garantem a inserção das mulheres no mercado de trabalho, das leis que asseguram a igualdade entre os homens e as mulheres e dos dados dos principais setores que mais empregam as mulheres e uma comparação sobre o acesso ao mercado de trabalho entre homem e mulher.

Nos últimos anos, a presença feminina no mercado de trabalho tem sido crescente. Os principais motivos são complementação financeira familiar, realização de desejo profissional e a autonomia financeira (MARQUES; SANCHES, 2010, p.56).

Ademais, no artigo 5, *caput* da Constituição Federal do Brasil é positivado o direito da igualdade e liberdade. No inciso I é positivado a igualdade dos direitos e obrigações de homens e mulheres (BRASIL, 1988).

A hipótese para a ocorrência da pouca inserção feminina no mercado de trabalho é a cultura do paternalismo que é muito presente na sociedade contemporânea, mesmo com a Constituição Federal positivando a igualdade nas obrigações dos homens e mulheres e as leis esparsas que regulam a inclusão das mulheres no mercado do trabalho.

Os métodos de pesquisas a serem utilizados são o indutivo e o estatístico, pois é feita uma análise sobre as dificuldades da inserção feminina no mercado de trabalho e sobre as leis e normas do ordenamento jurídico que afirmam a igualdade entre homens e mulheres, são utilizados pesquisas realizadas por órgãos governamentais (IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia Estatísticas) e não governamentais (IBOPE- Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatísticas) para poder chegar aos danos que são causados para as mulheres que querem ser inseridas no mercado de trabalho e os setores que elas são mais empregadas.

É uma pesquisa teórica, pois é feita uma análise teórica sobre o contexto histórico e os caminhos atravessados pelas mulheres até os dias atuais, qualitativa, porque há uma necessidade de realizar uma investigação científica focada no caráter subjetivo do objeto analisado e haverá uma descrição analisada do objeto da pesquisa.

Serão utilizados a Consolidação das Leis trabalhistas (CLT), Constituição Federal de 1988 (CF/1988), a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a súmula 126 do TST, as leis complementares, estatísticas prontas que são as pesquisas do IBGE e do IBOPE, artigos de revistas científicas do Direito e trechos de livros que abordam o tema.

# Contexto histórico

No início do século XIX, era possível notar uma nítida divisão na sociedade entre domínios públicos e privados. Os homens faziam parte da esfera pública, pois desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família, e as mulheres faziam parte da esfera privada, porque cuidava do lar e funcionava como uma contrapartida dado o sustento financeiro do marido (SOUSA; GUEDES, 2016, p. 123).

Nos países da América Latina, as primeiras manifestações do feminismo apareceram na metade do século XIX, tendo como o seu principal veículo de divulgação de seus ideais a imprensa feminina. No final do século XIX, a parte significativa da força de trabalho empregada era feminina, ocupava de forma crescente o trabalho na indústria, sendo a maioria empregada nas indústrias têxteis. As imigrações europeias trouxeram influências anarquistas e socialistas, que foram incorporadas por algumas mulheres às lutas sindicais que buscavam melhorias de salários e condições de higiene e saúde no trabalho e paralelamente no combate as discriminações e abusos que estavam submetidas por sua condição de gênero. Em 1918, foi criada a Associação Feminista na cidade de São Paulo, onde exerceu uma grande influência nas greves operárias (COSTA, 2005, p. 2-3).

Há grandes evidências que havia uma grande presença feminina nos setores mais dinâmicos das indústrias na primeira metade do século XX, nesse período houve um discurso que as mulheres deveriam estar no lar. Desde esse período, as mulheres desempenhavam um papel econômico e produtivo muito importante (ABRAMO *et al*, 2014, p. 18)

Após as guerras mundiais, a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi expressivamente crescente, não houve um aumento equivalente da participação masculina na distribuição das responsabilidades e tarefas domésticas e familiares, nem por políticas públicas ou alteração produtiva e do trabalho que poderia facilitar a conciliação entre os afazeres domésticos e o seu emprego (ABRAMO *et al*, 2014, p. 17)

Nos anos 60 e 70, o Brasil era governado pelos militares, assim, os movimentos populares e feministas foram silenciados e massacrados. Os movimentos feministas compostos por mulheres da classe alta e média que eram conservadoras foram os apoios fundamentais para os golpes militares (COSTA, 2005, p. 4).

Em abril de 1983, foi criado no estado de São Paulo o Conselho Estadual da Condição Feminina, que era um conselho voltado para a criação de políticas para as mulheres (COSTA, 2005, p. 6).

Ademais, a lei n° 7353, de 29 de agosto de 1985 criou o Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres (CNDM). No artigo 1° é explicado a sua finalidade:

Art 1º Fica criado o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher - CNDM, com a finalidade de promover em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País (BRASIL, 1985).

Na Assembleia Constituinte, as mulheres invadiram (literalmente) o Congresso Nacional com a “Carta das mulheres à assembleia constituinte”, que possuía o objetivo de construir uma legislação mais igualitária. Cerca de 80% das demandas femininas foram aprovadas, a imprensa chamou esse feito de lobby do batom (COSTA, 2005, p. 6-7).

Na década de 90, os órgãos governamentais dedicados as mulheres começaram a ficar fragilizado, devido ao clima conservador dominar o Estado e a perca da força dos movimentos autônomos. Nesse período, surgiram diversas ONGs femininas que foram criadas por funcionárias públicas que integravam os órgãos. As ONGs pressionavam o Estado e buscavam influenciar nas políticas públicas. Ademais, as operárias e as trabalhadoras rurais começaram a criarem departamentos femininos nos sindicatos e centrais sindicais (COSTA, 2005, p.8).

Em janeiro de 2002, a cidade de Porto Alegre sediou o Fórum Social Mundial, onde diversas organizações e redes feministas participaram. Durante os meses de março até maio do mesmo ano foram realizadas 26 Conferências Estaduais, para debater e construir uma “Plataforma Política Feminista direcionada à sociedade brasileira, visando o fortalecimento da democracia e a superação das desigualdades econômicas, sociais, de gênero, raça e etnia”. Essa Plataforma foi entregue formalmente aos membros do poder legislativo e aos candidatos a ocuparem os cargos, além de ter uma ampla divulgação pela impressa (COSTA, 2005, p.11).

A partir de 2003, a promoção à igualdade de gênero na política pública começou a ganhar força. Os principais marcos são a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres e da Secretária de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) da Presidência da República, assim como a criação de órgãos estaduais e municipais, a realização da I e da II Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres (2004 e 2007), a inserção do tema no Plano Plurianual de Governo (PPA) 2004-2007 e 2008-2011 e os avanços na implementação do I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. A análise desse processo é objeto do capítulo Políticas de Emprego e Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Brasil deste livro, de autoria de Márcia Leite e Silvana Souza e do capítulo “A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho”, de Eunice Léa de Moraes (ABRAMO *et al,* 2014, p. 39).

Também foram criados canais de diálogo e consulta com o movimento social de mulheres, cuja principal expressão é o processo de realização da I e II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, precedidas de um número muito grande de conferências estaduais e municipais. Além disso, o papel do Conselho Nacional de Políticas para Mulheres foi redefinido, e foram criadas outras instâncias desse tipo em determinadas áreas das políticas públicas, tais como o Comitê Permanente de Gênero, Raça e Etnia36, sob a coordenação do programa de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do Ministério do Desenvolvimento Agrário, dentro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável (CONDRAF) e a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Emprego e na Ocupação no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Com essas iniciativas, o Estado brasileiro, por um lado, estava respondendo a reiteradas reivindicações do movimento feminista e de mulheres. Por outro, não estava senão compensando o atraso existente nesse aspecto entre o Brasil e as experiências mais avançadas registradas nos países europeus e latino-americanos. (ABRAMO *et al*, 2014, p. 39-40)

# Dificuldades na inserção feminina no mercado de trabalho

As instituições públicas, privadas e inclusive as sociais discriminam as mulheres, pagando uma remuneração menor em comparação aos homens que exercem a mesma função, mesmo com dados de pesquisas que apontam que as mulheres são mais dedicadas, eficientes e obedientes em comparação aos homens (CORREA *et al*., 2014, p.72).

Estudos anteriores têm analisados as tradições e os papéis sociais que foram delegados às mulheres como amas de casa e responsáveis pelos cuidados com as crianças, idosos, enfermos e deficientes. Esses estudos enfatizaram os elementos como diferenças salariais, acesso à educação e a saúde e até inclusive as diferenças na participação na vida política. Além disso, possui os argumentos que é feita uma associação de força, a racionalidade e a dureza aos homens, enquanto, as mulheres são representadas pela sensibilidade, debilidade e as emoções (CORREA *et al*., 2014, p. 71).

Há muito pouco tempo atrás, as políticas ativas do mercado de trabalho estiveram tradicionalmente focalizadas nos chefes de família (ABRAMO *et al.,* 2014, p. 18).

Segundo dados do PNAD e o IBGE, em uma comparação entre homens negros e mulheres negras, os homens negros possuem maiores chances de assumir um emprego de carteira assinada, o mesmo fato se repete com os homens brancos e mulheres brancas (SANTOS, 2013, p.80).

Portanto, as principais dificuldades da inserção das mulheres no mercado de trabalho são: baixa remuneração, postos precários de trabalhos, a discriminação na contratação e crescimento profissional e a necessidade de conciliar o trabalho com as funções domésticas (SANCHES; GEBRIM, 2003, p. 99-100).

# Dificuldades enfrentadas pelas mulheres inseridas no mercado de trabalho

Nos últimos anos, a quantidade de mulher que participam do mercado de trabalho está crescendo em nosso país. São os principais fatores para as mulheres se incorporarem ao mercado de trabalho como ocupadas ou em busca de um posto de trabalho: a necessidade de contribuir para a manutenção da renda familiar e/ou pelo desejo de realização profissional e autonomia (MARQUES; SANCHES *et al*, 2014, p.56).

A situação de desigualdade das mulheres manifesta-se de formas variadas: ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; remuneração desigual em ocupações de igual categoria; discriminação na admissão, promoção e qualificação. Soma-se a isso o fato de que as mulheres têm que aprender a conciliar o emprego com as responsabilidades familiares, enfrentando assim uma dupla ou tripla jornada de trabalho. Apesar de as mulheres terem sido incorporadas às novas atividades produtivas, as relações de poder entre mulheres e homens nesses espaços não têm sido muito discutidas (MORAES *et al,* 2014, p. 86).

Segundo os dados do IBGE e PNAD, através do Anuário das Mulheres Brasileiras de 2011 foi constado que (SANTOS, 2013, p.79):

- As mulheres possuem destaque em serviços coletivos, sociais e pessoais, educação, saúde, serviços sociais e domésticos (SANTOS, 2013, p.79);

- Possuem pouca presença na categoria de empregadores e como trabalhadora autônoma (SANTOS, 2013, p.79);

- São frequentemente inseridas em microempresas do setor de atividade e de serviços, e não de comércios (SANTOS, 2013, p.80);

- As mulheres que possuem o ensino superior completo atuam com a carteira assinada nas áreas profissionais das ciências e das artes, já as que não possuem o ensino superior, trabalham como vendedoras de comércio, trabalhadora de serviços, trabalhadoras agropecuários, florestais e de pesca, trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (SANTOS, 2013, p.80).

Ademais, o Ethos/Ibope (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística) realizou uma pesquisa e concluiu que no Brasil, a cada 10 cargos executivos existentes nas grandes empresas, somente 1 cargo é ocupado por mulheres; em nível de gerências, 2 cargos são de mulheres e 8 dos homens; em nível de chefias, as mulheres são 3 e os homens, 7; há poucas mulheres no chão das fábricas e nos cargos administrativos: 3,5 contra 6,5 (HIGA, 2016, p.491).

Para se manter em cargos de chefia e ganhar espaço no âmbito privado, as mulheres necessitam masculinizar o seu comportamento. Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a conciliação dos afazeres domésticos e do trabalho, assim, as mulheres ocupam um espaço de tempo maior em comparação ao homem, consequentemente, a saúde feminina é bastante afetada (SANTOS, 2013, p. 81).

Além disso, as mulheres ainda sofrem assédio moral no ambiente de trabalho, onde são perseguidas impertinentemente e de maneira constrangedora, dessa forma, degradando o ambiente de trabalho e gerando efeitos negativos às vítimas que são refletidos nas metas e resultados. Dessa forma, o assédio exige rapidez das mulheres nas realizações de suas funções laborais, são colocadas em cargos subalternos, recebendo uma remuneração baixa e assim, sendo feita a manutenção do paternalismo (MENESES; JACOB, 2016, p.463 e 465).

# DIREITOS GARANTIDOs AS MULHERES INSERIDAS NO MERCADO DE TRABALHO

Apesar de possuírem vários Direitos garantidos pelas leis complementares, pela CLT e pela CF/1988, as mulheres continuam lutando para que as suas garantias sejam cumpridas pelas empresas. Nesse tópico serão citados alguns de seus Direitos, seus conflitantes e o que foi decidido pelo TST.

## 5.1 Ampliação ou redução do período para refeição e repouso concedido à empregada, durante a jornada de trabalho;

Na Constituição brasileira é positivada a igualdade perante a lei, sem qualquer tipo de distinção, não podendo ser violado o direito à vida, à igualdade, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a promoção do bem de todos, sem qualquer tipo de distinção (Moraes, *et al*, 2014, p.87).

O art. 383, da CLT, estabelece que, “durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora, nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º”, o qual permite a redução do limite mínimo de uma hora apenas por ato do Ministro do Trabalho, sob determinadas condições. Em vista da expressa referência à exceção admitida, entende-se que, por falta de previsão legal, o limite máximo não poderá ser ampliado (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p. 30).

É possível encontrar na CLT um capítulo dedicado à duração do trabalho, é iniciado no capítulo 71 e é aplicada ao conjunto dos trabalhadores. Por outro lado, mas, no artigo 383, é possível encontrar o capítulo acerca da proteção do trabalho da mulher, onde existe uma norma restringente a incidência da norma geral a apenas uma hipótese, àquela prevista no art. 71, § 3º. Dessa forma, não podendo ser possível aplicar ao trabalho das mulheres às disposições previstas no artigo 71, entre elas, a que, mediante acordo escrito ou contrato coletivo, permite a ampliação do intervalo para repouso ou alimentação para além das duas horas (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.30).

Foram analisadas 21 decisões sobre o intervalo de intrajornada das mulheres, entende-se que o artigo 383 conflita com o artigo 5º, I da CF/1988, pois, se entendeu que a diferenciação de homens e mulheres não se justifica, e que as únicas que podem diferenciar o tratamento às mulheres são aquelas que tratam acerca a proteção à maternidade (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p. 31).

## 5.2 O descanso de 15 minutos no mínimo, a que tem direito a mulher, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho;

Da mesma forma, no artigo 384 da CLT, é possível encontrar uma questão semelhante, mas, no caso é sobre a prorrogação do horário normal, onde é obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Essas limitações possuem o fundamento a ideia presente na CLT, que é operada com base no pressuposto da fragilidade biológica da mulher, que o caso de ampliação do horário do trabalho feminino deveria ser excepcional e, portanto, deve seguir condições diferenciadas em comparação ao trabalho masculino (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p. 31).

## 5.3 Licença maternidade destinada à mãe adotante;

Existem cinco acórdãos do TST que discutiram sobre a possibilidade da concessão da licença-maternidade à mãe adotante. As decisões são anteriores à Lei n° 10.421 de 15 de abril de 2002, onde passou a garantir de forma expressa este direito, sendo acrescentado no artigo 392-A da CLT (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.33).

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

§ 4o A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5o A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada (BRASIL, 1943).

Ademais, é possível encontrar no artigo 7, inciso XVII da CF/1988 algo relacionado ao tema (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.34):

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

(...)

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (BRASIL, 1988)

Entretanto, dos cincos acórdãos, somente três concederam a licença maternidade. Os dois acórdãos que não fizeram possuem o argumento que na CF/1988 somente regulamenta sobre as gestantes e não poderia ser feita uma analogia, assim, o juiz não possui a competência de criar normas diante o artigo 5, II. Por outro lado, as três decisões que foram favoráveis se basearam nos artigos 7, inciso XVII e 227§6 da CF/1988, que primeiramente protege o nascituro, dessa forma, a mãe adotante deveria se beneficiar da licença e também, a proibição de discriminar filhos naturais e adotivos (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p. 34-35).

## 5.4 Estabilidade provisória da gestante;

Conforme a redação do Ato das Disposições Constitucionais da CF/1988 é garantida a estabilidade provisória da gestante, desde a confirmação da gravidez até os cinco meses depois do parto realizado (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.36):

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).

## 5.5 Auxílio-creche;

O acórdão da Quarta Turma do TST no Recurso de Revista 52/2003-003-22-00.6 debatia sobre a possibilidade de conceder o auxilio-creche que é previsto no Acordo Coletivo de Trabalho a homens solteiros (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.42).

É previsto no ACT de 2002/2003 que somente as mulheres, aos viúvos e aos pais solteiros ou separados que possuam a guarda dos filhos ao beneficio do auxilio-creche. A empregada mãe possui esse beneficio com o objetivo de amenizar o seu desgaste, pois estão sujeita a uma dupla jornada de trabalho (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.42).

## 5.6 Discriminação da gestante

Um acórdão da Primeira Turma do TST (RR-36614/2002-900-12-00.8) é debatido o tema sobre a discriminação de uma empregada gestante que teria sido destituída da função de caixa de banco, em razão de sua gravidez. A justificativa da destituição é que teria sido feita devido às regras criadas pelo sistema de rodizio. Como não foi comprovada a existência do rodizio alegado, o TST reconheceu a ocorrência de discriminação, dessa forma, mantendo a sentença de primeiro grau (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009; p.36).

# DISCRIMINAÇÕES CONTRA AS MULHERES

Mesmo com várias decisões favoráveis as mulheres, o TST já decidiu casos que prejudicaram elas, citaremos apenas uma das diversas situações:

## 6.1 Assédio sexual

Um acórdão da Sexta Turma do TST discute um caso de assédio sexual, mas, no entanto, não entrou no mérito do problema decidido pela primeira instância. Foi considerado pelo TST que não é de sua competência reexaminar os acontecimentos relacionados com a demanda, em virtude de sua função que é apenas lidar com matéria de direito, pois esse termo consta na Súmula 126: "Incabível o recurso de revista ou de embargos (CLT, artigos 896 e 894, b) para reexame de fatos e provas”. O julgado confirmou a existência do assédio, corroborando a colheita de provas realizada pela primeira instância (NOBRE; RODRIGUEZ, 2009, p.42).

# cONSIDERAÇÃO FINAL

As dificuldades das mulheres no ingresso no mercado de trabalho e para manter-se em cargos elevados ou mesmo no emprego, inegavelmente, são os vestígios da sociedade paternalista que dominou a sociedade durante séculos, pois, ainda sofrem diversos preconceitos.

Porém, foram criadas políticas públicas para a inserção feminina no mercado de trabalho, leis esparsas e, direitos na CLT que possuem o objetivo de diminuir o preconceito do mercado de empregos contra as mulheres.

Mesmo com a positivação da igualdade entre homens e mulheres na CF/1988, ainda é encontrado o artigo 383 da CLT, um direito feminino que conflita com o artigo 5, I da CF/1988, que garante a igualdade entre homens e mulheres.

Frequentemente, as mulheres sofrem assédio moral no trabalho por parte dos homens que são perseguidas de maneira constrangedora, causando efeitos negativos no resultado do seu trabalho. Ademais, recebem salários menores em comparação a um homem que ocupa o mesmo cargo e possuem a tripla jornada: cuidar do lar, da família e do trabalho fora do lar.

Sem dúvida, foi possível encontrar diversos artigos na CLT que beneficiam as mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho e quando é encontrada uma lacuna, o TST decidiu a favor delas.

Surpreendentemente, é possível encontrar decisões em que o TST não favoreceu as mulheres e justificou a decisão afirmando que não pertence a sua competência realizar o julgamento ou outro argumento que favorecem as empresas.

Ainda há muitas coisas para serem mudadas nas leis e a necessidade de uma fiscalização mais rigorosa para verificar se as leis estão sendo cumpridas de maneira eficaz, dessa forma, o preconceito será muito menor.

# Referências bibliográficas

BRASIL. CLT (1943). *Consolidação das Leis Trabalhistas.* Rio de Janeiro, RJ, Presidência da República, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em jul. de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, Senado Federal, 1988. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil\_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em jun. de 2017.

BRASIL. Lei complementar n° 7353, de 29 de agosto de 1985. Cria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). Publicado no *Diário Oficial da União* no dia 30 de agosto de 1985. Disponível em: < planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/1980-1988/L7353.htm>. Acesso em jun. de 2017.

CORREA, Eugenia, *et al*. Sociedad patriarcal, las luchas por la equidad de género y el pos neoliberalismo. In: *Feminismo para un cambio civilizatorio*-. Fundación Centro de Estudios Latinoamericanos Romulo Gallegos, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales y Centro de estudios de la mujer, Universidad Central de Venezuela. Caracas-República Bolivariana de Venezuela, Clacso, 2014. p. 67-81.

COSTA, Ana Alice Alcântara. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. In: *REVISTA GÊNERO* -v 5 no 2 (Janeiro-Junho de 2005) –. Rio de Janeiro: UFF- Universidade Federal Fluminense, 2005. p. 1-20.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? In: *REVISTA DIREITO GV* -v 12 no 2 (Maio-Agosto de 2016) -. São Paulo: FGV- Fundação Getúlio Vargas, 2016. p. 484-515.

MARQUES, Lilian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes-. In: *IGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO TRABALHO: AVANÇOS E DESAFIOS* / Organização Internacional do Trabalho. -Brasília: OIT, 2010, p. 17-56.

MENESES, Karina da Silva; JACOB, Valena. Sim, senhor: uma leitura sobre o papel das mulheres no mercado de trabalho. In: *REVISTA DE ESTUDOS JURÍDICOS* *UNESP* -v 20 no 31 (Janeiro-Junho 2016) -. Franca: UNESP- Universidade Estadual Paulista, 2016. P. 449-469.

NOBRE, Marcos; RODRIGUEZ, José Rodrigo. Mulheres e políticas de reconhecimento no Brasil. In: *REVISTA JURÍDICA DA PRESIDÊNCIA* –v.11 no 94 (Junho-Setembro 2009)-. Brasília: Centro de Estudos Jurídicos, 2009. p.1-59.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. In: *ESTUDOS AVANÇADOS* -v 17 no 49 (Julho-Dezembro 2003) -. São Paulo: USP- Universidade de São Paulo, 2003. p. 99-116.

SANTOS, Felipe Lins. Uma análise crítica sobre “Vida de Empreguete” e a inserção da mulher no mercado de trabalho. In: *DIREITO E PRÁXIS* -v. 4 no 6 (Janeiro-Junho 2013) -. Rio de Janeiro: UERJ-Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2013. p. 68-87.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyego Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. In: *ESTUDOS AVANÇADOS* -v. 30 no 87 (Maio-Agosto 2016) -. São Paulo: USP-Universidade de São Paulo, 2016. p. 123-139.

1. Graduanda em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso. [↑](#footnote-ref-1)
2. Graduanda em Direito pela Universidade do Estado de Mato Grosso. [↑](#footnote-ref-2)