



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

LAURA MATTE ZUNSZTERN

A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL

Curitiba

2017

LAURA MATTE ZUNSZTERN

A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientador: Prof. Patrícia Santos e Costa

Curitiba

2017

LAURA MATTE ZUNSZTERN

A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Curitiba, 20 de novembro de 2017

Professor orientador :Patrícia Santos e Costa
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Carina Milioli Corrêa

RESUMO

Com o advento da I e II Guerras Mundiais, as mulheres tiveram que assumir encargos que antes eram destinados apenas aos homens como, por exemplo, serviços auxiliares em fábricas. A chegada da Revolução Industrial fez com que a mão de obra feminina passasse a ser requisitada. Sem a intervenção do Estado diversos tipos de abusos eram permitidos: as trabalhadoras eram submetidas a longas jornadas de trabalho e expostas a ambientes insalubres. No Brasil, as primeiras leis sobre o trabalho feminino surgiram em 1932 e em 1988 a Constituição Federal proibiu a diferença de salário por motivo de sexo. A partir disso, normas trabalhistas surgiram, objetivando proteger o trabalho feminino. Mudanças culturais incentivaram as mulheres a aprimorarem seu grau de escolaridade, com o intuito de obter melhores condições de trabalho. Porém, a partir de diversos fatores de cunho social e cultural, dentre eles, a questão referente à licença maternidade e outros que não foram totalmente identificados, observa-se uma diferença marcante entre o salário de homens e mulheres.

Palavras-chave: Mulher. Discriminação. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

With the first and second world wars the women had to assume works that was only for men. With the Industrial Revolution the female labor are required. Without the State intervention many abuses were committed. In Brazil the first laws about female work emerged in 1932 and in 1988 the Brazilian Constitution prohibited differences between sexes. Many rules surged to protected the female work. Cultural changes encouraged the woman to improve their scholarship. However many factors that are not complete identify show that until now wage differences between man and woman remain.

Keywords: Woman. Discrimination. Job market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER.....	8
2. 1 Avanço das normas de proteção aos direitos da mulher	13
3 PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER.....	15
3. 1 Proteção à maternidade	15
3.2 Licença-maternidade	17
3.3 Estabilidade provisória	19
3.4 Dispensa irregular da empregada gestante	20
3.5 Meio ambiente do trabalho	22
4 REFORMA TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO À EMPREGADA	24
5 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO	25
5.1 Princípio da igualdade.....	25
5.2 Princípio da não discriminação.....	28
5.2.1 <i>Discriminação em virtude do sexo</i>.....	28
5.3 Princípio da proteção do mercado de trabalho da mulher	31
6 DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NA ATUALIDADE.....	35
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	42

1 INTRODUÇÃO

O principal objetivo deste trabalho é lançar um olhar na literatura histórica e jurídica sobre a grande disparidade salarial, tanto em nível empresarial quanto desportivo, entre homens e mulheres que pelo menos, teoricamente, exercem o mesmo cargo e função.

Desde tempos remotos, à mulher se imputa o papel de mãe, esposa e cuidadora do lar. Isso se deve a uma suposta fragilidade física, emocional e intelectual. Até hoje, mitos como esse permanecem arraigados à sociedade e se pode observar em forma de chistes, preconceitos velados e explícitos.

Procurar-se-á num primeiro momento e de maneira introdutória buscar o porquê e quando a primazia do homem se impôs sobre a mulher. Para tanto, o primeiro capítulo foi dedicado à pesquisa de dados históricos. Nesse capítulo também procurou-se demonstrar o relevante trabalho desempenhado pela mulher nas duas guerras mundiais e posteriormente com o advento da Revolução Industrial os primórdios da inserção feminina no mercado de trabalho, bem como as primeiras medidas de proteção ao seu trabalho.

O segundo capítulo tem por objetivo demonstrar as garantias presentes na Constituição Federal e na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) que visam proteger o trabalho feminino como, por exemplo, questões relacionadas à maternidade e ao meio ambiente de trabalho.

No terceiro capítulo, desenvolveu-se uma breve análise da reforma trabalhista, implementada em 2017, no tocante a questões relacionadas aos direitos e garantias do trabalho feminino.

O quarto capítulo busca demonstrar alguns dos princípios gerais do Direito do Trabalho, analisando sua aplicabilidade e importância na proteção do labor da mulher, para que assim possa haver uma relação de equilíbrio entre os trabalhadores de gêneros distintos.

No quinto capítulo, foram analisadas questões atuais referentes à diferença salarial entre homens e mulheres, tanto a nível empresarial quanto desportivo.

Com as considerações finais, o presente trabalho se encerra ficando pontuada a necessidade de uma ampla discussão sobre o tema da disparidade salarial entre gêneros a fim de obter um avanço nas relações trabalhistas, pois nota-se a grande relevância do tema em questão, visto que as mulheres vêm se lançando

cada vez mais no mercado de trabalho e de forma definitiva. Embora a legislação esteja sendo aprimorada, ainda a desigualdade de gênero permanece.

Quanto à Metodologia, empregou-se a pesquisa bibliográfica, utilizando-se livros, artigos jurídicos e relacionados ao tema.

2 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E DO TRABALHO FEMININO DURANTE AS GUERRAS MUNDIAIS

Os historiadores, segundo a autora Aline Chaveiro Farinha¹, supõem que é no período neolítico que o homem passa a dominar sua função reprodutora e, com isso, o domínio sobre a mulher.

Gordon Childe² ressalta que o cultivo da terra, a coleta de frutas e as raízes comestíveis são atividade que supostamente as mulheres exercem em comunidades primitivas, ficando para o homem as atividades como a caça. Essa função foi o meio de subsistência principal por um longo período de tempo. No entanto, mesmo quando esta atividade teve sua importância diminuída, continuou como fator de prestígio socioeconômico em muitas comunidades. A caça se constituía em atividade ocasional, mas a colheita dos frutos e raízes era atividade regular. Portanto, mulheres e homens colaboravam para o sustento do grupo, embora às mulheres também fosse atribuído o cuidado da prole.

Também a mitologia grega, de acordo com Farinha³, está cheia de exemplos em que a identidade feminina é representada por destaques negativos. Pandora, por exemplo, é uma mulher utilizada por Zeus como modo de vingança, uma vez que porta uma caixa contendo todos os males que viriam a assolar a humanidade. Afrodite, apesar de deusa venerada, tem sua identidade conectada à sexualidade.

Anne Cauquelin⁴ entende que Aristóteles achava que a mulher era um homem incompleto, segundo ele, o filho do casal herdava as características do pai. Para este filósofo, no sêmen do homem já estavam presentes todos as características da criança, restando à mãe apenas o papel de germinar. Infelizmente, esta visão distorcida a respeito da mulher prevaleceu durante a Idade Média. Para Aristóteles, ainda, a mulher seria marcada pela fraqueza, falta de energia, passividade, vivendo praticamente da virtualidade do homem. O autor aborda ainda aquilo que chama de “catamenia”, ao se referir à menstruação como uma expulsão mensal do excesso de

¹ FARINHA, Aline Chaveiro. A mulher e o sagrado: Um resgate da mulher na Religião. Disponível em: < [www.congressohistoriajatai.org/anais2009/doc%20\(6\).pdf](http://www.congressohistoriajatai.org/anais2009/doc%20(6).pdf) > Acesso em: 02 jun. 2017.

² GORDON, Vere. Childe. **A Evolução Cultural do Homem**. Rio de Janeiro. Zahar, 1971.

³ FARINHA, Aline Chaveiro. A mulher e o sagrado: Um resgate da mulher na Religião. Disponível em: < [www.congressohistoriajatai.org/anais2009/doc%20\(6\).pdf](http://www.congressohistoriajatai.org/anais2009/doc%20(6).pdf) > Acesso em: 02 jun. 2017.

⁴ CAUQUELIN, Anne. **Aristóteles**. Tradução de Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995.

alimento não aproveitado por não possuir calor ou energia suficiente. Para ele, a mulher representa um papel puramente subalterno e deve estar condicionada à obediência ao homem.

A Bíblia⁵, em Gênesis, explica que Deus criou o homem a sua imagem e semelhança e para que não permanecesse só, no capítulo 2, versículo 21, aponta para criação da mulher a partir da costela de Adão. Ainda em Gênesis, capítulo 3 versículos de 1 a 19, narra a culpa original, mostrando que a fraqueza de Eva, ao ser seduzida pela serpente e de como ela seduziu Adão, repercute em todos os castigos e sofrimentos que foram infringidos a eles e, por consequência, a toda humanidade.

Conforme Patrícia Barbosa da Silva⁶, a Idade Média, além do papel de submissão frente ao homem, também atribuiu às mulheres o papel de bruxas e feiticeiras, sendo estas a causa de muitos males e infortúnios ocorridos nas comunidades. Em meados dos séculos XIV a XVIII, qualquer mulher que não tivesse um comportamento tradicional poderia ser acusada de bruxaria e punida com a morte na fogueira. A mulher medieval vivia num mundo dominado pelo homem. O que se sabe da vida feminina neste período, foi documentado pelas mãos de homens da Igreja. Para os clérigos da época, a mulher era uma pecadora em potencial já que descendiam de Eva. Eram más por natureza. Somente no século XI, com a instituição do casamento, o papel de mãe e esposa passou a ser enaltecido. O parceiro deveria dominá-la, educá-la e fazê-la viver no lar uma vida pura e casta. Como esposas, não tinham o direito de vender ou hipotecar seus bens sem o consentimento de seus esposos. As menos abastadas, como as camponesas, trabalhavam muito, pois além de cuidar dos inúmeros filhos ainda fiavam, teciam e se ocupavam do cultivo da terra.

Apesar de toda essa carga negativa atribuída à figura feminina, a autora Ana Claudia R. Costa de Melo⁷ explica que foram muitas as mulheres que tiveram participações essenciais. Joana D'Arc, por exemplo, na Idade Média, foi uma líder importante que comandou parte do exército francês na Guerra dos Cem Anos e se

⁵ A BÍBLIA Sagrada. Tradução de Monges Maredsous. 98ª ed. São Paulo: Ave Maria Limitada, 1995 p. 50-51.

⁶ BARBOZA, Patrícia da Silva. **A Mulher na Idade Média**. Disponível em: < http://www.spectrumgothic.com.br/gothic/gotico_historico/mulher.htm> Acesso em: 02 jun. 2017.

⁷ MELO, Ana. Claudia. R. **As Mulheres na Guerra**. Disponível em: < <http://pre.univesp.br/as-mulheres-na-guerra#.WOqfJYUnYfo>> Acesso em: 02 jun. 2017

tornou mártir. Para Donald Espoto⁸, a vida de Joana D'Arc sempre foi marcada pela tragédia, pois quando criança presenciou a invasão de sua aldeia por soldados ingleses e o assassinato de vários membros de sua família. Aos 13 anos começou a ter visões atribuídas a santos, que a orientavam no sentido de entrar para o exército Francês. Cortou seu cabelo e passou a se vestir como homem. Foi aceita no exército, onde chegou a liderar tropas. Suas importantes vitórias inspiraram a inveja de outros líderes militares. Durante batalha em Paris, no ano de 1430, foi ferida e capturada pelos Borgonheses e, posteriormente, vendida aos ingleses. Acusada de feitiçaria foi condenada à morte. Morreu em 1431 na cidade de Rouen, onde foi queimada viva.

Dilva Frazão⁹ afirma que Maria Quitéria de Jesus Medeiros foi a primeira mulher a desempenhar uma função oficial no exército brasileiro durante a Guerra do Paraguai. Maria Quitéria não frequentou a escola. Dominava a montaria, caçava e manejava armas de fogo. Sem a permissão paterna, mulher de caráter independente, cortou os cabelos, vestiu-se de homem e alistou-se ao batalhão "Voluntários do Príncipe Dom Pedro". Tornou-se um exemplo de bravura e foi condecorada com a Ordem Imperial do Cruzeiro do Sul, medalha que recebeu das mãos do próprio Imperador Dom Pedro Primeiro.

É interessante se observar que em ambas personagens históricas para terem seus anseios de vivenciarem o meio militar, necessitaram cortar os cabelos e se utilizarem de vestimentas masculinas.

A participação feminina foi relevante nos dois conflitos mundiais, tanto do ponto de vista da condição social da mulher como de sua proporção. Ana Claudia R. Costa de Melo¹⁰ explica que o final do século XIX e início do século XX é marcado, principalmente na Europa, por um aumento de movimentos feministas. As mulheres exigiam uma maior participação na política e no trabalho. As vagas existentes para as mulheres resumiam-se a setores têxteis e em escolas. Trabalhavam também como domésticas, faxineiras e babás em creches.

⁸ SPOTO, Donald. **Joana D'Arc** - Uma biografia. Canoas – RS: Planeta do Brasil, 2009.

⁹ FRAZÃO, Dilva. **Maria Quitéria Militar Brasileira**. Disponível em: < https://www.ebiografia.com/maria_quiteria/ > Acesso em: 02 jun. 2017.

¹⁰ MELLO, A. C. R. **As Mulheres na Guerra**. Disponível em: < <http://pre.univesp.br/as-mulheres-na-guerra#.WOqfJYUnYfo> > Acesso em: 02 jun. de 2017.

Com a chegada da Primeira Guerra Mundial, as mulheres foram, também, mobilizadas para a guerra. A demanda nas fábricas abriu espaço para postos, como os de serviços auxiliares e também o trabalho em fábricas de armamentos, munições e embalagens, pois a indústria, naquele momento, se voltava para suprir as necessidades do conflito. Surgiram para as mulheres, ademais desses cargos, postos como os de bombeiras, guardas de trânsito e nos exércitos, trabalhando em setores administrativos.

De acordo com Millene Sales¹¹, a longa duração da guerra fez com que os costumes e o papel desempenhado pelas mulheres começassem a se modificar. Com a substituição dos homens pelas mulheres em vários postos de trabalho, estas passaram a reivindicar direitos iguais. A Primeira Guerra Mundial teve como consequência marcante, o declínio da Europa e o fortalecimento do Estados Unidos, que, a partir daí, começa a se tornar uma grande potência. Outra consequência importante trazida por este conflito foi o aparecimento de regimes autoritários como o nazismo e o fascismo. Ainda segundo a autora, a primeira grande guerra se alongou por 4 anos e suas consequências foram tão graves que vinte anos após, um novo conflito daria início. As fronteiras da Europa se modificaram, impérios faliram e além do fortalecimento dos Estados Unidos surge a União Soviética (URSS), herdeira da Rússia Czarista. Milene Sales aponta ainda que as relações trabalhistas começaram a se modificar e homens e mulheres vão às ruas em busca de uma legislação que garantisse os seus direitos.

Em primeiro de setembro de 1939, a invasão da Polônia pelo exército alemão marca o início da Segunda Guerra Mundial. A autora Ana Cláudia R. Costa de Mello¹² destaca que, novamente, as mulheres passam a ser convocadas em massa pelas fábricas e, também, como soldadoras, enfermeiras, pilotas de avião, dentre outras funções. Cada país utilizou a mão de obra feminina de maneira diversa. Porém, estas não tinham permissão para atuarem nas linhas de frente. Na URSS aconteceu algo inverso e as mulheres passaram a combater desde o século XIX.

¹¹ SALES, Millene. **A Consequência da Primeira Guerra Mundial e o Papel da Mulher nela.** Disponível em: <<http://millenesales18.blogspot.com.br/2009/06/consequencia-da-1guerra-mundial-e-o.html>> Acesso em 02 jun. de 2017

¹² MELLO, Ana. Cláudia. R. **As Mulheres na Guerra.** Disponível em: < <http://pre.univesp.br/as-mulheres-na-guerra#.WOqfJYUnYfo>> Acesso em: 02 jun. 2017

Segundo a escritora Svetlana Aleksievitch¹³, aproximadamente um milhão de mulheres combateram na Segunda Guerra Mundial e dominavam todas as especialidades, até mesmo aquelas atribuídas, exclusivamente, aos homens. Eram mulheres que mal tinham completado 15 anos e que muitas vezes pouco sabiam o que lhes esperavam nos campos de batalha e, mesmo assim, desempenhavam seus papéis com bravura e disciplina nas funções de tanquistas, soldadas de infantaria, atiradoras de fuzil, dentre outras ocupações. Deixavam suas famílias e não poucas vezes filhos para trás e acorriam em massa aos batalhões para defenderem suas pátrias, pois eram russas, bielorrussas, ucranianas e tantas outras nacionalidades que faziam parte da então União Soviética.

A participação das mulheres brasileiras no conflito foi modesta, se restringindo a 73 enfermeiras deslocadas para trabalharem em uma missão na Itália, junto à Força Expedicionária Brasileira (FEB).

Com o término da guerra, as mulheres basicamente retornaram ao ambiente do lar. Todavia, o impacto deixado pela participação feminina foi intenso, abrindo espaço para que as mulheres pudessem mostrar seu valor e todas as suas habilidades no âmbito do trabalho. Ana Claudia R. Costa de Mello¹⁴ aponta que, novamente, os movimentos feministas se intensificam e novas lutas e reivindicações recomeçam, permanecendo até nossos dias, buscando a igualdade nos cargos e remunerações. O término da guerra trouxe para as mulheres alguns benefícios relativos à cidadania como, por exemplo, o direito ao voto. Países, como a Dinamarca, permitiram os votos das mulheres em 1915. Na sequência, os Países Baixos em 1917, a Alemanha em 1918, a Áustria e o Reino Unido em 1918 e a Bélgica e a Suécia em 1919. Mesmo num país como os Estados Unidos, a mobilização das mulheres americanas só passará a se intensificar a partir de 1918.

O início da era industrial, segundo Paulo Jorge Rodrigues¹⁵, trouxe para as mulheres a possibilidade de trabalho como forma de complementar a renda familiar. Entretanto, por ser sua mão de obra desvalorizada eram altamente lucrativas aos

¹³ ALEKSIEVITCH, Svetlana. **A Guerra não tem rosto de mulher**. São Paulo – SP: Schwarz S.A., 2016

¹⁴ MELLO, A. C. R. **As Mulheres na Guerra**. Disponível em: < <http://pre.univesp.br/as-mulheres-na-guerra#.WOqfJYUnYfo>> Acesso em 02 jun. de 2017

¹⁵ RODRIGUES, Paulo Jorge. **O trabalho feminino durante a Revolução Industrial**. Disponível em : <https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf> Acesso em

empregadores, os quais consideravam as mulheres como dóceis, de fácil manipulação e acostumadas a obedecer.

2.1 Avanço das normas de proteção aos direitos da mulher

Com o advento da Revolução Industrial, ocorrida em meados do século XVIII, o trabalho feminino foi amplamente aproveitado, chegando ao ponto de ser mais utilizado do que a mão de obra masculina. Amauri Mascaro Nascimento¹⁶ explica que isto se deu em virtude dos baixos salários pagos à mulher. A principal característica desta época era marcada pelo não intervencionismo estatal, ou seja, o Estado não intervia nas relações jurídicas trabalhistas. Essa omissão por parte do Estado permitia uma ampla exploração do trabalhador, o que desencadeava em diversos tipos de abusos. As jornadas de trabalho eram ilimitadas, não havia qualquer tipo de proteção à maternidade e a exposição às atividades insalubres e perigosas era constante.

Diante de tal cenário, as primeiras leis de proteção trabalhistas destinaram-se às mulheres. Alice Monteiro de Barros¹⁷ relata que no âmbito internacional, o objetivo da regulamentação trabalhista era padronizar os custos da mão de obra, evitando assim a exploração do trabalho feminino e frustrando concorrências indevidas no mercado trabalhista. Ainda, de acordo com a autora¹⁸, a proteção ao trabalho feminino, no plano internacional, assumiu dois vieses distintos. O primeiro preocupava-se com a mulher no ciclo de gravidez e, também, proibia que esta desempenhasse suas atividades em condições insalubres, perigosas e penosas. O segundo viés tinha como característica a preocupação pela igualdade de remuneração, oportunidade e tratamento entre homens e mulheres.

Para Amauri Mascaro Nascimento¹⁹, a fase inaugural do direito protetor foi marcada pela intervenção Estatal, a qual determinava a proibição do trabalho feminino em diversas atividades. O que justificava tal intervenção tinha por base um fundamento fisiológico, ou seja, a mulher não apresentava a mesma resistência

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011

¹⁷ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

¹⁸ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

física que a do homem e, também, se levou em conta um fundamento social, tentando haver uma conciliação entre a maternidade e o trabalho.

Passada essa primeira ideia de que a mulher era um ser inferior ao homem, Amauri Mascaro Nascimento²⁰ afirma que houve o chamado “direito promocional do trabalho da mulher”, devendo o direito do trabalho garantir à mulher amplo acesso ao mercado laboral.

No Brasil, as primeiras leis sobre o trabalho da mulher surgiram com o advento do Decreto nº 21.417-A de 1932. Em seu artigo 7º, de acordo com Alice Monteiro Barros²¹, estava previsto um período de descanso obrigatório depois do parto, quatro semanas antes e quatro semanas após o evento. Ainda era possível a extensão de tal período em casos atípicos, comprovados por atestado médico. Também havia previsão de um descanso remunerado de duas semanas em casos de abortos não criminosos. Quanto ao trabalho noturno, o Decreto nº 21.417-A determinava pela sua proibição das 22 horas de um dia às 5 horas do dia posterior, abrindo exceção para as mulheres que trabalhassem apenas com seus familiares²².

No tocante à questão salarial, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) introduziu o princípio da isonomia salarial, determinando a igualdade salarial, sem distinção de sexo, para trabalhos de igual valor. Amauri Mascaro Nascimento²³ aponta que esta igualdade entre homens e mulheres foi reconhecida, também, pelo Tratado da comunidade Europeia.

Em 1945, foi aprovada a Carta das Nações Unidas, a qual estipulou o princípio de igualdade de direitos entre homens e mulheres, tendo por objetivo, a correção dessas desigualdades, buscando um equilíbrio de direitos.

Sendo assim, ainda de acordo com o autor mencionado, observa-se que pouco a pouco as mulheres foram conquistando direitos que lhes garantiam melhores condições de trabalho, havendo uma busca por igualdade de tratamento em relação ao trabalho masculino

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

²¹ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

²² BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

3 PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

O trabalho da mulher ao longo da história sempre foi preterido em relação ao trabalho masculino. A mulher era considerada inferior ao homem, tanto no aspecto físico quanto no intelectual. A consequência de tal fato refletia diretamente na remuneração do trabalho feminino – muito inferior quando comparada com a mão de obra masculina.

A Constituição Brasileira de 1988 é considerada por diversos autores como um marco jurídico, uma vez que trazia o ideal de igualdade entre homens e mulheres. Proibia-se, inclusive, a diferença de salário por motivo de sexo. Ademais, o texto constitucional confere à mulher proteção especial em relação aos determinados direitos em virtude de suas características particulares.²⁴

Ainda, a CLT dispõe de um capítulo próprio que contém normas que protegem o trabalho da mulher. Sendo dispostas inúmeras garantias, visando a sua promoção no mercado de trabalho, protegendo-as da discriminação, e também normas que levam em consideração suas características próprias como, por exemplo, a questão relativa à maternidade²⁵.

3.1 Proteção à maternidade

Uma das causas principais de discriminação do trabalho feminino se dá em virtude da gestação feminina. O empregador, muitas vezes, oferece resistência em contratar mulheres em razão do período de afastamento que será devido à funcionária. Em virtude disso, o Direito do Trabalho tem o dever de proteger a trabalhadora mulher, tentando evitar e coibir práticas consideradas como discriminatórias.

As normas trabalhistas sobre a proteção à maternidade, consoante com Alice Monteiro de Barros²⁶, foram fortemente influenciadas pelas Convenções da OIT, que

²⁴ MAIOR, Leandro Thomas da Silva Souto. **A Proteção do Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>> Acesso em: 20. Set. 2017.

²⁵ MAIOR, Leandro Thomas da Silva Souto. **A Proteção do Trabalho da Mulher**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher>> Acesso em: 20. Set. 2017.

²⁶ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

demonstravam preocupação com o bem-estar da mulher, levando-se em consideração a sua saúde, tanto no convívio familiar como social, bem como o bem-estar da mulher e da criança.

Assim, fica clara a real necessidade que deve ser conferida à maternidade e, diante disso, é que as normas destinadas a essa função são normas imperativas, de caráter cogente. Isto significa dizer que não se admite a transação de tais direitos. Nem mesmo com o consentimento da mulher isto seria possível. Desta forma, não é plausível a inserção de normas coletivas com a finalidade de restrição dessas garantias²⁷.

Uma importante garantia concedida à mulher é o direito à amamentação. A CLT, em seu artigo 396²⁸, prevê que a mulher tem o direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um, para que possa amamentar seu filho. O que é estendido até que a criança complete 6 meses. Outrossim, em empresas com no mínimo 30 mulheres com mais de 16 anos é necessário que se tenha local próprio onde as empregadas poderão permanecer com seus filhos durante o período de amamentação. Isto pode ocorrer por meio de convênios com creches ou outras entidades públicas ou privadas.

Alice Monteiro de Barros²⁹ explica que tal proteção é necessária para assegurar o desenvolvimento físico da criança. Assim, a não concessão de tal garantia seria prejudicial à saúde da criança e impediria o seu fortalecimento, acarretando em consequências graves ao seu crescimento saudável.

Por conseguinte, o descumprimento a essa norma constitui infração administrativa, ensejando seu pagamento como hora extraordinária. Ainda é importante destacar que por meio de atestado médico é possível a extensão do período de 6 meses.

Outro direito de que faz jus a mulher gestante é o de sua dispensa do horário de trabalho, pelo tempo necessário, para que se realize, no mínimo 6 consultas

²⁷ Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC. COSTA FILHO, Armando Casimiro et al. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. 44 ed. São Paulo: LTr, 2015.

²⁸ Art. 396 da CLT. Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

²⁹ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

médicas e outros exames necessários. Neste caso, obviamente, não haverá prejuízo de salários e outros direitos.

Ademais, é garantido à trabalhadora, a transferência de sua função durante a gravidez, quando questões relacionadas a sua saúde exigirem. Sendo-lhe garantido o retorno a sua função.

Por fim, se deve mencionar que em casos de aborto não criminoso, a mulher terá direito a um repouso de duas semanas, sendo este remunerado.

3.2 Licença-maternidade

A licença-maternidade é um direito constitucionalmente assegurado às trabalhadoras, tendo natureza previdenciária, que garante que a empregada possa se afastar de seu trabalho por um período de 120 dias. A licença-maternidade tem por objetivo possibilitar que a mãe dedique os cuidados necessários nos primeiros meses de vida da criança³⁰.

Alice Monteiro de Barros³¹ aponta que o fato gerador da licença-maternidade não consiste apenas no nascimento da criança, mas também deve-se levar em conta o período de gestação, o qual pode acarretar à mulher diversos transtornos (físicos, naturais e psíquicos). Diante disso, a licença-maternidade não está condicionada ao nascimento da criança com vida, pois nos casos de falecimento do recém-nascido a mulher ainda terá direito ao afastamento remunerado de 120 dias, a exceção se dá apenas em casos de aborto. Isto se justifica em razão do trauma sofrido pela mãe, que precisará de um período de descanso para sua recuperação.

Aqui é importante se destacar que o aborto pode ocorrer de forma espontânea ou provocada. O aborto espontâneo é aquele que não depende da vontade da mãe. Pode acontecer em virtude de alguma patologia que acomete a gestante ou o feto³². No caso de aborto provocado, há a possibilidade de ser legal ou criminoso. O primeiro é aquele que encontra seu fundamento na lei. Já o aborto criminoso não

³⁰ SILVA Alessandro; KROST, Oscar. Comentários sobre a licença maternidade e as inovações da lei nº 11.770/08. Disponível em: www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/635. Acesso em: 29. Set. 2017

³¹ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

³² BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

encontra respaldo na legislação e ocorre de forma intencional. Tratando-se de aborto não criminoso, comprovado por exame médico, a mulher terá direito a duas semanas de repouso remunerado. Alice Monteiro de Barros³³ explica que a licença se justifica por razões fisiológicas.

Outrossim, quando a empregada gestante prestar serviços a mais de um empregador, ou seja, nas hipóteses de empregos concomitantes, fará jus à licença-maternidade em cada emprego³⁴.

A licença-maternidade também será devida em casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, sendo que a duração da licença, também, será de 120 dias. Para isso, é necessário que se apresente o termo judicial de guarda. Entretanto, nos casos de guarda conjunta, apenas um dos adotantes fará jus à licença. Essa licença poderá ser concedida, inclusive, ao adotante do sexo masculino³⁵.

Cabe ressaltar que em caso de morte da genitora é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado, o gozo da licença, que poderá ser integral, ou seja, 120 dias, ou pelo período restante³⁶.

Por fim, é importante mencionar que existe a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade. Isto decorre da lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã. Para que isso ocorra é necessário que o empregador tenha aderido a este programa e ainda depende que a trabalhadora solicite a prorrogação da licença até o final do primeiro mês após o parto. Assim, o prazo de 120 dias

³³ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

³⁴ Art. 207 da Instrução Normativa INSS nº 77/2015. No caso de empregos concomitantes ou de atividade simultânea na condição de segurada empregada com contribuinte individual ou doméstica, a beneficiária fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego ou atividade, observadas as seguintes situações:

I - inexistindo contribuição na condição de segurada contribuinte individual ou empregada doméstica, em respeito ao limite máximo do salário de contribuição como segurada empregada, o benefício será devido apenas nesta condição, no valor correspondente à remuneração integral dela; e

II - se a segurada estiver vinculada à Previdência Social na condição de empregada ou trabalhadora avulsa, com remuneração inferior ao limite máximo do salário de contribuição e, concomitantemente, exercer atividade que a vincule como contribuinte individual:

³⁵ Art.392 §5º da CLT. § 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

³⁶ Art.392-B da CLT. Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono

poderá ser prorrogado por mais 60 dias, chegando a 180 dias de licença-maternidade³⁷.

Nos casos de adoção ou guarda judicial, também será possível a prorrogação da licença, desde que preenchidos os requisitos anteriores.

Acrescenta-se ainda, que durante a prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer atividade remunerada, devendo a criança permanecer sob seus cuidados, sob pena de perder o direito à prorrogação da licença-maternidade³⁸.

Por fim, outra situação que admite a prorrogação da licença-maternidade se dá nos casos de crianças com sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*. Nestes casos, consoante lei nº 13.301/2016, a licença será de 180 dias³⁹.

3.3 Estabilidade provisória

Maurício Godinho Delgado⁴⁰ conceitua a estabilidade provisória como uma vantagem concedida ao empregado devido a um elemento contratual ou pessoal que impede o empregador de exercer seu poder potestativo por um lapso temporal definido. Fica, portanto, impedido o empregador de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa o empregado.

Uma das hipóteses de estabilidade provisória ocorre nos casos da empregada gestante, a qual não poderá ser dispensada desde a confirmação da gravidez até 5 meses até o parto. Perderá o direito à estabilidade, apenas, se cometer falta grave, prevista no artigo 482 da CLT.

³⁷ Art. 1º, I, da Lei nº 11.770/2008. É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

³⁸ Art. 4º da Lei nº 11.770/2008. No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.

³⁹ Art. 19, § 3º da Lei nº 13.301/2016. A licença-maternidade prevista no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será de cento e oitenta dias no caso das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*, assegurado, nesse período, o recebimento de salário-maternidade previsto no art. 71 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

Outrossim, deve-se registrar que mesmo nos casos de contratos por prazo determinado, que em regra não admitem hipóteses de estabilidade, a gestante fará jus a esta garantia. Até mesmo nos casos em que a gravidez ocorra durante o período do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a trabalhadora gestante terá direito à estabilidade provisória.⁴¹

3.4 Dispensa irregular da empregada gestante

Como já foi anteriormente exposto, em regra, a gestante não poderá ser dispensada arbitrariamente ou sem justa causa pelo empregador. Caso tal fato aconteça, Maurício Godinho Delgado⁴² explica que se trata de um ato nulo. Assim, as partes deverão retornar ao seu status anterior, não havendo repercussão do ato viciado. Logo, nas situações de dispensas indevidas deverá ser pleiteada a reintegração ao trabalho. Porém, Delgado⁴³ ressalta que parte da jurisprudência tendia a negar o critério da reintegração da empregada gestante, admitindo somente uma indenização pelo período remanescente de estabilidade.

Para Alice Monteiro de Barros⁴⁴, a responsabilidade do empregador se baseia em elementos objetivos, sendo estes o estado de gravidez da mulher e a dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo empregador, ou seja, não haveria necessidade em se comprovar o conhecimento do empregador do estado de gestação da empregada. Tal entendimento foi consolidado com a Súmula 244⁴⁵ do TST, a qual determina que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o pagamento de indenização em virtude da estabilidade. Ainda de acordo com a Súmula supramencionada, a reintegração só poderá ocorrer se a trabalhadora ainda se encontrar no período de estabilidade. Caso contrário, fará jus aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

⁴¹ Súmula 244 do TST, III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

⁴⁴ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

⁴⁵ Súmula 244 do TST, I. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

Diante do exposto, deve-se, a princípio, tentar a reintegração da gestante, em virtude do fim que se busca com tal normativa⁴⁶. Contudo, não sendo mais possível a sua reintegração, deverá receber os salários e demais direitos devidos durante a estabilidade, conforme já explicitado anteriormente.

Ademais, nos casos em que forem pleiteadas a reintegração e o magistrado entender ser cabível o salário, não haverá nulidade com base em julgamento extrapetita, convertendo-se, a reintegração, em pagamento ao período relativo da estabilidade⁴⁷.

Outra questão relevante é o momento do ajuizamento da ação de reintegração. A doutrina discute sobre a conduta da empregada que ajuíza a ação após o término do período de estabilidade. Alice Monteiro de Barros⁴⁸ ressalta que a conduta deve se basear no princípio da boa fé. Por isso, deve-se analisar se o ato foi exercido de forma regular, ou seja, dentro dos limites da boa fé. Assim, se a empregada deixa, sem aparente justificativa, decorrer o período de estabilidade, ingressando com a demanda posteriormente, de modo que seja inviável a reintegração, não seria possível perceber as vantagens pecuniárias correspondentes. Nesse caso, haveria uma descaracterização da ação de reintegração, uma vez que o objetivo pleiteado não recairia sobre o emprego, mas sim sobre as vantagens pecuniárias referentes ao período de estabilidade. Tal comportamento é entendido, por alguns autores, como abusivo, considerando que causaria um prejuízo ao empregador, pois não haveria a prestação de serviço pela empregada, o que acarretaria em um desvio de finalidade⁴⁹.

Apesar disso, ocorre que, recentemente, o TST se manifestou acerca de tal discussão, entendendo que a conduta da empresa não implica em qualquer tipo de abuso, sendo perfeitamente possível o ingresso com a demanda após o decurso do período de estabilidade, sendo que este apenas se submete ao prazo prescricional disciplinado pela Constituição Federal⁵⁰.

⁴⁶ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁴⁷ Art. 496 da CLT Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho, poderá converter aquela obrigação em indenização devida.

⁴⁸ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁴⁹ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁵⁰ OJ 399 da SDI-I DO TST. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas

Alice Monteiro de Barros⁵¹ indaga ainda os casos em que a empregada pleiteia somente a indenização referente ao período estabilitário. Para a autora, a finalidade da estabilidade é de preservação do emprego, evitando, assim, a demissão sem justa causa da mulher e buscando a igualdade de gêneros no mercado de trabalho. Por isso, é preferível a reintegração da mulher no emprego, sendo a indenização cabível apenas nos casos que se restarem inviáveis o retorno da trabalhadora ao emprego.

Por fim, é importante mencionar ser possível a demissão da empregada gestante caso pratique algumas das hipóteses de justa causa, não sendo necessário o ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave.

3.5 Meio ambiente do trabalho

Em virtude da igualdade e da não discriminação é permitido o trabalho das mulheres em locais insalubres, perigosos, bem como no período noturno. Não havendo, portanto, distinção entre o trabalho masculino e feminino.

Entretanto, em virtude da condição física da mulher, a CLT⁵² prevê que em caso de prorrogação da jornada normal será obrigatório um intervalo de 15 minutos antes do começo do trabalho extraordinário. Tal intervalo não será remunerado, mas caso não seja observado, a hora será paga como hora extra. Ademais, é importante mencionar que tal matéria já foi objeto de discussão pelo STF, o qual entendeu que tal dispositivo foi recepcionado pela Constituição Federal.

Também há uma vedação que impede que a trabalhadora empregue força muscular superior a 20 quilos, para trabalho contínuo, e 25 quilos, para trabalho ocasional⁵³.

Ainda, deve-se mencionar que em virtude da não discriminação é proibido ao empregador exigir que a empregada se submeta a teste de gravidez como requisito para sua contratação⁵⁴.

ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário.

⁵¹ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁵² Art. 384 da CLT. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

⁵³ Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Conclui-se, por conseguinte, que se busca uma igualdade de tratamento entre empregados sem se levar em conta questões como, por exemplo, o gênero. Apesar disso, deve-se observar algumas características específicas da mulher, assim a ela serão asseguradas normas de proteção que são justificadas em razão de suas peculiaridades, como no caso de seu físico.

⁵⁴ Art. 2º, I, da lei nº 9029/95. a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

4 REFORMA TRABALHISTA E SUA APLICAÇÃO À EMPREGADA

A reforma trabalhista, implementada pelo governo atual, tem como principal característica a de possibilitar negociações entre as partes diretamente interessadas, sem que haja a necessidade de intervenção de um terceiro.

Em relação ao trabalho da mulher alguns pontos devem ser destacados e estes são considerados por muitos como um retrocesso aos direitos conquistados.

O artigo 396 da CLT⁵⁵, dispõe que a mulher terá direito a dois intervalos de meia hora, durante a jornada de trabalho, para amamentar seu filho até que este complete 6 meses. Com a reforma trabalhista esses intervalos deverão ser definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador⁵⁶. Tal medida pode gerar insegurança para a empregada, uma vez que estará sujeita à vontade de seu empregador para a negociação desses intervalos.

Outro ponto capaz de gerar insegurança às trabalhadoras, ocorre em relação ao direito de proteção à maternidade. Com a instituição da reforma há a possibilidade da empregada gestante exercer suas atividades em locais insalubres, ou seja, a garantia anterior que a mesma seria afastada quando desempenhasse atividades em ambientes insalubres foi mitigada. Desta forma, somente haverá o afastamento da gestante se for emitido um atestado de saúde, que recomende o afastamento durante a gestação⁵⁷. A mesma situação ocorre em relação às empregadas lactantes, as quais também dependerão de atestado de saúde, recomendando seu afastamento durante a lactação⁵⁸.

Nota-se, pois, que os direitos considerados como indisponíveis foram mitigados com a implementação da reforma trabalhista, acarretando uma involução aos direitos conquistados pela empregada.

⁵⁵ Art. 396 da CLT. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário

⁵⁶ Art. 396, § 2º da Lei 13467. Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

⁵⁷ Art. 394-A, inciso II, da Lei 13467. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

⁵⁸ Art. 394-A, inciso III, da Lei 13467. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

5 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Como já visto anteriormente, o trabalho da mulher, ao longo da história, sempre foi considerado inferior ao do homem, trazendo reflexos diretos na sua remuneração, mesmo em casos em que ambos trabalhadores exerçam a mesma profissão. Em virtude disso, são previstos alguns direitos à mulher para que assim possa haver uma relação de equilíbrio entre os trabalhadores de gêneros distintos.

Os princípios são fundamentais para que se garanta esse equilíbrio. Amauri Mascaro Nascimento⁵⁹ explica que os princípios servem de base para o magistrado sentenciar, sendo, portanto, uma técnica de integração do direito. Mas, segundo o doutrinador, essa não é sua única finalidade, tendo, também, o poder de dinamizar o direito na história. São os princípios que determinam quais são as principais diretrizes que o ordenamento jurídico deverá regular. Logo, podem ser considerados como normas jurídicas ao lado das demais normas constantes no ordenamento jurídico.

Para Maurício Godinho Delgado⁶⁰, os princípios devem ser analisados sob duas óticas. Primeiramente, surgem como proposições ideais informadoras, que têm o objetivo de compreensão do fenômeno jurídico. Também podem ter função subsidiária, ou seja, nos casos em que a lei for omissa, permite-se a aplicação dos princípios a fim de suprir eventuais lacunas.

5.1 Princípio da igualdade

José Afonso da Silva⁶¹ (2010) classifica a igualdade como marca fundamental da democracia. Segundo o autor⁶², as constituições, em geral, só têm previsto a igualdade em seu sentido formal. A Constituição Federal de 1988⁶³, em seu capítulo dos direitos individuais, determina que todos serão iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Ademais, um dos objetivos fundamentais da

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

⁶¹ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁶² SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁶³ Artigo 5º, CAPUT, da Constituição Federal. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade

Constituição é reduzir as desigualdades sociais e regionais⁶⁴, bem como a promoção do bem de todos sem preconceitos, como, por exemplo, o sexo⁶⁵. É importante mencionar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, incisos XXX e XXXI, prevê as regras de igualdade material.

Conforme já mencionado anteriormente, o princípio da igualdade pode ser analisado de diferentes formas, entre elas a isonomia formal e a material.

A isonomia formal também chamada de igualdade perante a lei, consiste, conforme José Afonso da Silva⁶⁶, no tratamento equânime que a lei deve conferir, de modo que ela e sua aplicação devem tratar todos igualmente, sem observar qualquer distinção relativa ao grupo em análise, como por exemplo raça, cor, sexo, credo ou etnia.

Alexandre de Moraes⁶⁷ explica que a igualdade formal pode ser compreendida em dois planos. Num primeiro momento, sua destinação deve ser observada pelo legislador na edição de leis, atos normativos, objetivando impedir que se crie tratamento diferenciado às pessoas que se encontrem em situações idênticas. Já no segundo plano é destinada ao intérprete, que deverá aplicar a lei de forma igualitária, sem diferenciações abusivas.

A igualdade material, também chamada de igualdade real ou substancial, busca um equilíbrio entre indivíduos que são desiguais, sendo, portanto, seu objetivo igualar os desiguais. Para o autor mencionado⁶⁸, a Constituição Federal busca conciliar as duas formas de isonomia, visto que não seria pertinente se limitar à aplicação da igualdade em seu sentido formal. Celso Antônio Bandeira de Mello⁶⁹ entende que a igualdade material é possível desde que a desequiparação não atinja apenas a um único indivíduo, ou seja, as medidas afirmativas deverão ser destinadas aos sujeitos indeterminados. Ademais, é fundamental que tal medida seja instituída, visando um direito constitucionalmente protegido e que este seja de

⁶⁴ Artigo 3º, III, da Constituição Federal. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

⁶⁵ Artigo 3º, IV, da Constituição Federal. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁶⁶ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁶⁷ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002

⁶⁸ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁶⁹ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2009.

suma importância para o bem público⁷⁰. Entende-se, pois, que não é qualquer diferença que poderá dar ensejo ao tratamento diferenciado, devendo então ser capaz de representar relevância constitucional.

Diante do exposto, percebe-se que para que se possa haver aplicação do princípio da igualdade material é necessária que haja uma desigualdade considerável em nível constitucional.

José Afonso da Silva⁷¹ relata que o sexo sempre foi motivo de discriminação, sendo que o sexo feminino sempre foi rebaixado na sociedade. Em vista disso, a Constituição Federal instituiu diferentes normas determinando a igualdade entre homens e mulheres, sendo vedadas quaisquer discriminações por motivo de gênero. Por isso, muito se discute sobre a constitucionalidade das garantias concedidas à mulher no âmbito do Direito do Trabalho. Entretanto, conforme explica Alexandre de Moraes⁷², é possível que haja tratamento diferenciado entre homens e mulheres caso sua finalidade seja de atenuar os desníveis existentes. Ainda, segundo o autor mencionado⁷³, a intenção que autoriza o legislador a estabelecer diferenças entre homens e mulheres, é a de corrigir um defeito histórico, uma vez que as mulheres sempre foram oprimidas em relação aos homens. Assim, além dos tratamentos diferenciados que são garantidos pela própria Constituição é perfeitamente possível que a legislação infraconstitucional possa trazer normas diferenciadas, desde que tenham por finalidade equilibrar as diferenças existentes.

Assim, quando a legislação do trabalho previu normas protetivas ao labor feminino, como em relação a sua fisiologia e também no tocante às questões relativas à maternidade, o fez baseando-se na igualdade material, já que nestas situações específicas homens e mulheres se encontram em situações de desigualdade e estas precisam ser atenuadas.

⁷⁰ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2009.

⁷¹ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁷² MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

⁷³ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002

5.2 Princípio da não discriminação

A Constituição Federal veda qualquer tipo de discriminação, seja por motivo de raça, de crença, de sexo. É estabelecido que haverá punição para qualquer discriminação que atente contra os direitos e liberdades fundamentais⁷⁴.

José Afonso da Silva⁷⁵ entende que são inconstitucionais as discriminações que são vedadas pela Constituição. Explica o autor, que existem, basicamente, duas formas de violar este dispositivo. A primeira delas consiste na atribuição de algum benefício legítimo a uma pessoa ou a vários indivíduos, diferenciando-os de forma favorável em detrimento de outras pessoas que se encontrem em igual situação. Neste caso, percebe-se que há a violação ao princípio da isonomia, portanto, trata-se de um ato inconstitucional. Porém, neste caso o ato se mostra legítimo em face de quem o benéfico foi concedido e, por isso, não seria acertado torná-lo como inconstitucional. Para a resolução da questão, José Afonso da Silva⁷⁶, explica que o mesmo deveria ser ampliado a aqueles que o pleitearem judicialmente, ou seja, seria inviável a declaração generalizada de inconstitucionalidade.

A outra forma de discriminação traduz-se na imposição de algum ônus ou alguma sanção às pessoas ou a um grupo de indivíduos, diferenciando-os de outros que estejam em situação equivalente. Trata-se, também, de um ato inconstitucional, considerando que traz uma discriminação não amparada pela legislação. Neste caso, para o doutrinador já mencionado⁷⁷, não seria possível sua extensão aos outros indivíduos. Logo, a solução adequada seria a declaração da inconstitucionalidade da discriminação a aqueles que acionarem o Poder Judiciário, sendo também possível o ingresso com ação indireta de inconstitucionalidade pelas pessoas autorizadas pela Constituição.

5.2.1 Discriminação em virtude de sexo

A discriminação, conforme anteriormente citado, pode se dar de diversas formas e por vários motivos. Uma forma recorrente de discriminação ocorre por

⁷⁴ Artigo 5º, XLI, da Constituição Federal. A lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

⁷⁵ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁷⁶ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

⁷⁷ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010

motivo de sexo, que se caracteriza por meio de diferenças de tratamento à mulher em razão de seu gênero. Alice Monteiro de Barros⁷⁸ explica que a discriminação contra a mulher tem relação com as ideias relativas à vida social e familiar da mulher. Isto é algo que advém de mitos e crenças internalizadas na sociedade, ideias estas que já repercutem na sociedade ao longo de sua história. Um exemplo da ideia da inferioridade feminina pode ser observado na Revolução Francesa, a qual, ao ser relatada, aparenta ter sido realizada exclusivamente por homens⁷⁹.

Em virtude das discriminações que se faziam entre mulheres e homens, a educação, segundo Alice Monteiro de Barros⁸⁰, desencorajava-as a aumentar seu nível de escolaridade, tendo, por imagem, que a mulher era mais apta às atividades domésticas e familiares. Tal situação apenas fortalecia os estereótipos do papel feminino e masculino, no qual aquela era responsável pelas tarefas domésticas e a este cabia o papel de provedor da família, sendo considerado mais qualificado para o exercício do trabalho.

Em vista disso, o trabalho da mulher sempre foi considerado inferior em comparação ao ofício masculino, o que refletia diretamente nas remunerações percebidas. A convenção nº 100 da OIT⁸¹, de 1951, instituiu o princípio de igualdade de remuneração. Entretanto, Alice Monteiro de Barros⁸² conta que este princípio se fundava num total de operações desempenhadas, não se observando os resultados que eram obtidos, disciplinando que não se poderia levar em consideração que o trabalho feminino possa ser mais custoso por causa das leis de proteção social. Assim, o significado de trabalho de igual valor estabelecia critérios que beneficiavam o perfil masculino, como a força física.

Ainda de acordo com Alice Monteiro de Barros⁸³, na América Latina, a discriminação por motivo de sexo também se manifestava. Uma das principais causas desta segregação, baseava-se na imagem desenvolvida sobre a mulher, a

⁷⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr., 2010

⁷⁹ SOUZA, ITAMAR. **A mulher e a revolução francesa: participação e frustração**. Disponível em: < www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/download/81/93>. Acesso em: 09 ago. 2017.

⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr., 2010

⁸¹ Convenção nº 100 da OIT. “Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.”

⁸² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr., 2010

⁸³ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr., 2010.

qual tinha seu estereótipo já pré-definido, portanto, aquilo que era percebido pelo seu trabalho era apenas uma complementação da renda familiar.

Igualmente, outro fato que justificava tal discriminação se dava em virtude da teoria do “capital humano”, a qual defendia que a educação influi diretamente na renda do trabalhador⁸⁴. Assim, já que as mulheres investiam menos na educação, escolhendo profissões compatíveis com a maternidade e criação de seus filhos eram menos capacitadas e, conseqüentemente, suas remunerações seriam inferiores às percebidas pelos trabalhadores do sexo masculino⁸⁵.

Entretanto, mesmo com a formação profissional superior a dos homens, com a imposição da igualdade de remuneração, esta não se mostrou eficaz. Editou-se a Convenção n^o 111 da OIT⁸⁶, a qual tratava da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Alice Monteiro de Barros⁸⁷ expõe que um dos fatores responsáveis pela grande disparidade de remuneração entre trabalhadores de sexo opostos se dava pela chamada segregação profissional, que consistia em separar os trabalhadores em virtude de seu gênero. Assim, algumas profissões eram desempenhadas, na sua grande maioria, por mulheres e outras eram exclusivas do sexo masculino.

Ainda segundo a autora diversas normas protetivas foram instituídas em favor do trabalho da mulher. Em 1975, aconteceu o ato Internacional da Mulher. A OIT adotou resoluções e uma declaração sobre igualdade de tratamento para as trabalhadoras, estipulando um plano de ação para que essa igualdade fosse realmente eficaz⁸⁸. Alice Monteiro de Barros⁸⁹ explica que tal Declaração se fundamentava no princípio da igualdade e liberdade de direitos dos seres humanos e buscava a integração da mulher no mercado de trabalho, de forma a coibir qualquer tipo de discriminação por meio de leis e convenções coletivas.

⁸⁴ KELNIAR, Vanessa Carla; LOPES, Janete Leige; PONTILI, Rosangela Maria. **A teoria do capital humano: revisando conceitos**. Disponível em < www.fecilcam.br/nupem/anais_viii_epct/.../05-Vckelniartrabalhocompleto.pdf> Acesso em: 10 ago 2017.

⁸⁵ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁸⁶ Convenção n^o 111 da OIT.

⁸⁷ BARROS Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁸⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁸⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

Ainda, é importante mencionar as chamadas ações afirmativas, que objetivam, segundo Marco Aurélio de Mello⁹⁰, a correção das desigualdades sociais. O único modo de reparar tais desigualdades é por meio do peso da lei e, desta forma, sua imperatividade será utilizada de forma favorável aos que são tratados de forma desigual. Ainda, de acordo com o respectivo autor, busca-se uma ação de cunho afirmativo, uma vez que a neutralidade estatal se frustrou. Portanto, o Poder Público tem o dever, independentemente de disposições legais, de corrigir estas desigualdades. Percebe-se que as ações afirmativas encontram seu respaldo no princípio da igualdade material.

Alice Monteiro de Barros⁹¹ explica que, por meio destas ações, poderá haver supressão de desigualdades, que refletirão nas condições de trabalho. Para a autora, tais medidas implicam na eliminação ou redução dos estereótipos em que se baseiam a sociedade. Logo, essas medidas são capazes de incentivar a mulher em diversas ocupações profissionais, em cargos com níveis mais elevados, sendo uma maior possibilidade de capacitação profissional da empregada. Para isso, é necessário o compartilhamento de compromissos familiares, havendo uma divisão justa entre homens e mulheres.

Para isso é fundamental a intervenção do Poder Público, de forma que se elaborem programas de ações positivas, a fim da integração da mulher, aplicando-os nos setores privados⁹². Ademais, é fundamental a fiscalização estatal para que essas ações sejam implementadas e executadas da forma mais eficiente possível.

5.3 Princípio da proteção do mercado de trabalho da mulher

Sabe-se que a participação das mulheres no mercado de trabalho cresce exponencialmente. Tal fato se deve por diversos motivos como, por exemplo, fatores

⁹⁰ MELLO, Marco Aurélio. Ótica constitucional: a igualdade e as ações afirmativas. In: **Tribunal Superior do Trabalho, Discriminação e Sistema Legal Brasileiro** – Seminário Nacional. Brasília: TST, 2001.

⁹¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁹² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

econômicos, sociais, culturais, dentre outros⁹³. Nos últimos cinquenta anos as mulheres se lançam cada vez mais no mercado de trabalho. No ano de 2007, as mulheres representavam 40,8% do mercado formal de trabalho, já no ano de 2016, passaram a ocupar 44% das vagas⁹⁴. Ademais, segundo o Instituto de Geografia e Estatística (IBGE), nos últimos cinco anos, o desemprego afetou menos as mulheres do que os homens⁹⁵. Conforme o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016, o Brasil ocupa a 79ª posição do índice global de disparidade de gênero, entre os 144 países avaliados. As participações econômicas e políticas são as que apresentam maiores lacunas.⁹⁶

Ainda, é possível se observar que as mulheres têm investido mais do que os homens na questão da qualificação profissional. Apesar dessa crescente participação feminina e também de sua preocupação com estudo, as mulheres ainda percebem salários inferiores ao dos homens. Em 2015, a diferença chegava a 16% sendo, em média, o rendimento masculino de R\$ 2.905,91, já o rendimento médio das mulheres era de R\$ 2.436,85.⁹⁷

O relatório de Desigualdade Global de Gênero de 2016, apontou que na questão da desigualdade remuneratória, o Brasil ocupa a 129ª posição, dentre os 144 países avaliados. Sendo que em cargos executivos, a diferença é superior a 50%. Faz-se importante mencionar, ainda, que países como Irã, Lêmen e Arábia Saudita, conhecidos por violar os direitos da mulher, estão em posições melhores que a do Brasil.⁹⁸

⁹³ GOLDSCHMITD, Cristina. **Os Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/102180/>> Acesso em: 12 ago. 2017.

⁹⁴ BRASIL, Portal. **Mulheres Ganham Espaço no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 12 ago. 2017.

⁹⁵ BRASIL, Portal. **Mulheres Ganham Espaço no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 12 ago. 2017.

⁹⁶ GOLDSCHMITD, Cristina. **Os Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/102180/>> Acesso em: 12 ago. 2017.

⁹⁷ BRASIL, Portal. **Mulheres Ganham Espaço no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 12 ago. 2017.

⁹⁸ GOLDSCHMITD, Cristina. **Os Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/102180/>> Acesso em: 12 ago. 2017

Percebe-se, pois, que as mulheres ainda são subjugadas em relação aos homens, fato este que reflete diretamente na sua remuneração. Em virtude disso, ainda, é necessária a proteção do mercado de trabalho da mulher. A Constituição Federal⁹⁹ em seu artigo 7, inciso XX, prevê de forma expressa essa proteção, a qual deverá ser promovida por meio de incentivos específicos. Algumas leis, neste sentido, já foram criadas, como a Lei 9.799/99. Tal dispositivo busca corrigir as distorções que afetam a formação profissional e o acesso ao emprego assim como as condições gerais de trabalho da mulher. Um objetivo dessa lei é o de garantir o igual acesso das mulheres às vagas de empregos. Assim, há a vedação de algumas práticas como, por exemplo: publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, recusa de emprego, promoção ou motivação de dispensa do trabalho em razão de sexo, considerar o sexo, como variável determinante para fins de remuneração.¹⁰⁰

Ainda, é importante mencionar que os Tribunais Superiores têm várias decisões no sentido da observância obrigatória da proteção do mercado do trabalho de mulher:

AGRAVO DA RECLAMADA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. TRABALHO DA MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF. O Tribunal Pleno desta Corte, ao julgar o Incidente de Inconstitucionalidade de nº IIN-RR - 1540/2005-046-12-00.5, afastou a alegação de inconstitucionalidade da norma de proteção ao mercado de trabalho da mulher, entendendo ser justificada diante das diferenças psicológica e fisiológica entre mulher e homem. Diante desse contexto, não viola o princípio da isonomia, bem como o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, decisão que acolhe pedido de horas extras, fundada na inobservância do intervalo de quinze minutos assegurado no artigo 384 da CLT. Agravo a que se nega provimento.

⁹⁹ Art. 7, inciso, XX, da Constituição Federal. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

¹⁰⁰ Artigo 373-A, Inciso I,II, III, da Lei 9.799/99. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

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

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

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

AGRAVO DA RECLAMANTE. ESFORÇO REPETITIVO. INTERVALO. REPOUSO NÃO USUFRUÍDO. PROVA. REVOLVIMENTO DE MATÉRIA FÁTICA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 126. O Regional é categórico ao declarar que: "... a reclamante não produziu prova que pudesse configurar suas atividades como sendo de digitação, ininterrupta ou sujeita a movimentos/esforços repetitivos, na forma referida pelas normas coletivas que embasam o pedido.". Diante desse contexto, a alegação do exercício de atividade de digitação ininterrupta encontra óbice intransponível na Súmula nº 126 desta Corte. Nega-se provimento ao agravo quando o agravante não desconstitui os fundamentos contidos na decisão monocrática proferida. Agravo a que se nega provimento. (BRASIL, 2015)

Assim, o TST é claro ao entender que as normas protetivas ao trabalho da mulher são de observância obrigatória, tendo vista que a alegação de inconstitucionalidade de tais normas de proteção à mulher já foi superada. Inclusive, o próprio STF admite a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a "histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho", somados à existência de um componente orgânico, biológico, bem como de um componente social¹⁰¹.

¹⁰¹ NOTÍCIAS DO TST. **STF confirma entendimento do TST sobre intervalo para mulher previsto na CLT**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/stf-confirma-entendimento-do-tst-sobre-intervalo-para-mulher-previsto-na-clt> Acesso em: 12 ago. 2017.

6 DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NA ATUALIDADE

Para Eliana Renata Probst¹⁰², desde o início do século houve uma grande evolução da mulher no mercado de trabalho. O papel feminino, anteriormente, se restringia ao lar, ficando a cargo do marido o papel de provedor. Somente as mulheres que ficavam viúvas ou que continuavam solteiras e que não pertenciam a uma classe social mais abastada é que precisavam trabalhar. Esse trabalho então era voltado para a costura, bordado, doces e salgados por encomenda. Tais ofícios eram mal remunerados, mas pouco a pouco a mulher foi conquistando espaço e, a partir da década de setenta, o mercado passou a abrir portas para o trabalho feminino. Ainda segundo a autora, atualmente, existem mulheres ocupando postos em tribunais, ministérios, cargos de chefia em grandes organizações. Cada vez mais o trabalho feminino se faz presente.

Cristina Bruschini¹⁰³ aponta que nas últimas décadas no século vinte, o Brasil passou por grandes transformações em nível demográfico, cultural e social, causando grande impacto no trabalho feminino. Houve a queda da taxa de fecundidade, a redução do tamanho das famílias, o envelhecimento da população aliado a uma maior expectativa de vida. Mudanças nos padrões culturais alteraram, de certa forma, a identidade feminina que se voltou para uma melhora no grau de escolaridade ingressando nas universidades, fazendo com isso, que novas oportunidades de trabalho surgissem para a mulher. Apesar de todas essas mudanças ocorridas, segundo a mesma autora, muitas coisas ainda permanecem iguais, como a responsabilidade pelas atividades domésticas. A presença de filhos pequenos ainda é um fator que dificulta a ocupação feminina. Mulheres com maior grau de instrução têm procurado carreiras de maior prestígio como: medicina, direito, arquitetura e até na área de engenharia, setor tradicionalmente ocupado pelos homens.

¹⁰² PROBST, Eliana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acesso em: 13 set. 2017.

¹⁰³ BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX**. Disponível em: <www.spm.gov.br/assuntos/poder-e...trabalho.../trabalho_de_mulheres_execut.pdf> Acesso em: 13 set. 2017.

Não obstante à significativa diminuição da diferença salarial entre homens e mulheres ocorrida a partir de 2007, a autora Regina Madalozzo¹⁰⁴ aponta que apenas 8% dos presidentes de empresas pertencem ao sexo feminino, ocorrendo esse fenômeno mesmo com mulheres as quais apresentam formação e experiência compatível com a do homem, sendo que essas executivas têm maior dificuldade em obter promoção a cargos de chefia e liderança.

Para Erica Fraga¹⁰⁵, ao longo dos primeiros quinze anos de carreira, abre-se um abismo entre os salários de homens e mulheres no Brasil e as frequentes interrupções ao longo da carreira explicam em parte essa diferença. Após a conclusão do curso e início da vida profissional, a diferença salarial entre os dois sexos quase não existe. Porém, ao longo do tempo, de acordo com a autora, a remuneração masculina dá um salto. Esse fenômeno parece estar ligado à maternidade. A dupla jornada de trabalho se impõe e até o fato de alguns maridos ganharem mais tendem a facilitar para algumas mulheres a interrupção de suas carreiras. Outro fator importante é de que para várias ocupações, as horas de trabalho são mais valorizadas se cumpridas de forma contínua e em determinados momentos e isso tende a penalizar mulheres com filhos. Ainda, conforme a autora, a mulher perde espaço no mercado de trabalho em função da crença de algumas empresas, que ela terá disponibilidade menor para o trabalho em função dos cuidados dedicados à família.

Um fenômeno semelhante acontece no mundo desportivo, em que bons resultados nas competições não são quesito principal quando são comparadas as premiações entre homens e mulheres. O site Fora de Campo¹⁰⁶ destaca que na maioria dos esportes, os homens ganham muito mais quando comparados às mulheres. Nos Estados Unidos, por exemplo, o salário da mulher corresponde apenas a 78% do salário obtido pelos homens. Até mesmo no futebol, em que as

¹⁰⁴ MADALOZZO, Regina. **CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552011000100008> > Acesso em: 13 set. 2017.

¹⁰⁵ FRAGA, Erica. **Interrupção na Vida Profissional Afetam Salários de Mulheres**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1883873-interruptoes-na-vida-profissional-afetam-salario-de-mulheres.shtml>> Acesso em: 13 set. 2017.

¹⁰⁶ FORA DE CAMPO. **O que explica a diferença salarial entre homens e mulheres no esporte?** Disponível em: <<https://foradecampoblog.wordpress.com/2016/07/26/o-que-explica-a-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-no-esporte/>> > Acesso em: 13 set. 17.

atletas americanas se destacam em nível mundial, essa diferença acontece. O salário mínimo anual de uma atleta gira em torno de US\$ 6.842,00, enquanto na liga masculina é de no mínimo US\$ 60.000,00. O tênis, há algum tempo, passou a premiar em seus torneios o mesmo valor entre homens e mulheres, porém o sérvio Novak Djokovic reabriu a polêmica ao defender premiação maior nas chaves masculinas. No basquete, ainda segundo o referido site, a desigualdade salarial é maior. Enquanto no NBA o salário mínimo de um jogador em uma temporada é de US\$525.000,00, na WNBA é de aproximadamente US\$39.000,00. O golfe é outro exemplo em que a diferença é enorme com um número de torneios e títulos parecidos, considerando que a mulher que mais venceu na temporada de 2015 ganhou menos de 30% do homem mais premiado.

No Brasil, apesar do exemplo positivo da São Silvestre, em que prêmios entre homens e mulheres se equivalem, no futebol a diferença é absurda. O salário médio das jogadoras semifinalistas do campeonato de 2015 era de apenas R\$ 1.800,00, enquanto que no futebol masculino alguns jogadores ganharam essa quantia em apenas algumas horas. É nas contas bancárias que a diferença entre os atletas se reflete. No rol dos cem atletas mais bem pagos do mundo, apenas duas mulheres se destacam: as tenistas Serena Williams e Maria Sharapova, recebendo por ano valores relativamente modestos quando se compara à estrela do tênis mundial, Roger Federer. Neymar e Marta, de acordo com Natalia Mazotte¹⁰⁷, também são exemplos dessa diferença abismal. Ela já foi eleita cinco vezes melhor jogadora do mundo pela FIFA e já marcou 103 gols pela seleção. Neymar conquistou o terceiro lugar na penúltima votação para a escolha do melhor do mundo e chegou a marcar 50 gols defendendo o Brasil. Contudo, quando o quesito da comparação é o salário anual a diferença é brutal.

Popularidade, visibilidade, são palavras que despontam quando se tenta entender o porquê dessas diferenças. A mídia pouco valoriza as conquistas e os campeonatos femininos. Acordos de transmissão e direitos televisivos, popularidade e comparecimento aos estádios exercem uma influência poderosa nos negócios ligados aos esportes. Um círculo vicioso desponta para se entender essa batalha:

¹⁰⁷ MAZOTTE, Natalia. **Mulheres recebem menos na maioria dos esportes**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/brasil/mulheres-recebem-menos-na-maioria-dos-esportes/>> Acesso em: 13 set. 2017.

quando menos pessoas prestigiam o atleta, menores são suas chances de terem seus feitos esportivos noticiados e televisionados e quanto menos for sua visibilidade menor a sua chance de obter patrocínio.

Segundo o jornal Gazeta do Povo¹⁰⁸, para os astros do esporte, bons resultados bastam para elevá-los à categoria de semideuses e angariarem patrocinadores. As atletas, porém, além da competência técnica, atributos estéticos também são necessários. Os homens são heróis e as mulheres não. As coberturas jornalísticas dos eventos são majoritariamente masculinas.

Apesar da constatação de que existe uma diferença salarial entre gêneros, as causas desse fenômeno não podem ser atribuídas unicamente à discriminação e, para Leandro Narloch¹⁰⁹, apesar da constatação de que existe uma diferença salarial entre gêneros, as causas desse fenômeno não podem ser atribuídas unicamente à discriminação, pois nesse caso as empresas que visam somente ao lucro contratariam apenas às mulheres. Frente a dois candidatos com o mesmo potencial, o empregador optaria pelo mais barato. O autor acima mencionado refere-se então a um estudo feito pela Fundação de Economia e Estatística do Governo do Rio Grande do Sul, o qual fez a análise de cem mil salários e concluiu que as brasileiras ganham 20% menos que os homens, porém, apenas 7% dessa constatação não podem ser explicadas por diferença de produtividade. O resultado dessa pesquisa, obviamente, levantou críticas de grupos feministas, mas ela foi feita de maneira isenta de pré-julgamentos e apontou dois fatores importantes. Para a Fundação de Economia e Estatística do Governo do Rio Grande do Sul, as mulheres têm mais anos de estudo e se inserem no mercado de trabalho mais tarde, interrompem a profissão com mais frequência em função da maternidade/família, têm jornada de trabalho um pouco menor e se concentram em áreas de ocupação que remuneram menos. No mundo capitalista, um empregador que permitisse que seus preconceitos sobrepujassem seu juízo de valor, estaria certamente deixando seus concorrentes obterem lucros fáceis. Ao saírem mais facilmente que os homens do mercado de

¹⁰⁸ BRUM, Adriana. **Salário é a última barreira para as atletas brasileiras**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/esportes/especiais/mulheres-no-esporte/salario-e-ultima-barreira-para-as-atletas-brasileiras-4hwqgs092h0n3yxzn4vwe0xa1>> Acesso em: 13 set. 2017.

¹⁰⁹ NARLOCH, Leandro. **A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil**. Disponível em: <<http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2093>> Acesso em: 13 set. 2017.

trabalho, por causa de gravidez e educação dos filhos, as mulheres ficam atrás dos seus colegas homens na acumulação de capital e na produtividade de salários.

Observa-se assim, que o tema enfrenta inúmeras divergências junto à literatura, mas apesar da diferença salarial persistir, a mulher está ocupando, de forma definitiva, o mercado de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Documentos históricos e relatos contidos em textos bíblicos atestam que desde tempos remotos o papel feminino esteve subjugado ao masculino. Às mulheres eram designadas atividades junto aos filhos e ao lar. Mesma a árdua tarefa de cultivar a terra ficava em segundo plano frente ao homem caçador.

A visão distorcida da mulher prevaleceu ao longo do tempo e na Idade Média toda mulher que não se adequasse aos comportamentos pré-estabelecidos seria considerada feiticeira. Cabia ao homem dominá-la e educá-la e a mulher simplesmente obedecer.

Com a chegada das duas guerras mundiais o papel da mulher na sociedade começou a se modificar drasticamente, muitas deixaram seus lares e passaram a ocupar postos de trabalho em fábricas. Outras tantas, também passaram a desempenhar funções junto ao fronte de batalha, pilotando aviões e tanques de guerra.

O final da Segunda Guerra Mundial deixou um impacto intenso na sociedade, com a participação das mulheres e essas começaram a reivindicar benefícios relativos à cidadania como, por exemplo, o voto. Movimentos feministas se intensificaram também com o objetivo de alcançar a igualdade nos cargos e nas remunerações.

Durante a Revolução Industrial, o trabalho feminino passou a ser amplamente aproveitado, se atribuindo, em muito, ao baixo salário pago a elas. As jornadas de trabalho eram ilimitadas, não havendo proteção à maternidade e a exposição a atividades insalubres era constante.

Diante de tal cenário, começaram a ser esboçadas as leis que se destinavam à proteção das mulheres trabalhadoras. No que se refere à questão salarial a constituição da Organização Internacional do Trabalho, se introduziu o princípio da isonomia salarial sem distinção de sexo.

No Brasil, a fase inaugural do direito protetor foi marcada pela intervenção Estatal. A Constituição Federal de 1988 é considerada como um marco jurídico, no sentido de trazer o ideal de igualdade entre homens e mulheres.

As normas trabalhistas que se estabeleceram foram bastante positivas no que se relaciona às questões de proteção à maternidade, direito à amamentação,

transferência de função durante a gravidez e a estabilidade provisória nos casos da empregada gestante.

Ao longo da história, o trabalho da mulher sempre foi considerado inferior ao do homem, com reflexos diretos na sua remuneração. Em virtude disso, alguns direitos foram previstos à mulher para que pudesse haver equilíbrio entre os trabalhadores de gêneros distintos.

Por questões de transformação cultural, econômica e social, as mulheres se lançaram cada vez mais no mercado de trabalho, investindo de forma bastante acentuada na qualificação profissional e assim mesmo percebendo salários inferiores aos dos homens.

O trabalho feminino passou por várias transformações e, a princípio, era voltado para costura, doces e salgados por encomenda. Atualmente, a mulher transita nas mais diversas profissões. Apesar de tantas mudanças, muitas coisas permanecem iguais como a responsabilidade frente à educação dos filhos e às atividades domésticas. Os filhos pequenos ainda dificultam a ocupação feminina. A dupla jornada de trabalho se impõe, levando às mulheres, com mais frequência, a interromper suas carreiras. No mundo esportivo, isso não é diferente com relação às questões salariais entre atletas masculinos e femininos. Aqui, o fator visibilidade é primordial quando se trata de obter um bom patrocínio.

Com o número cada vez maior de mulheres ingressando no mercado de trabalho, o tema da questão salarial se torna bastante importante e o que se pode observar é uma grande divergência entre pesquisas e segmentos feministas.

Seria importante que o tema fosse amplamente debatido pela sociedade com o objetivo de se determinar as reais causas de tal diferença.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A BÍBLIA Sagrada. **Tradução de Monges Maredsous**. 98. ed. São Paulo: Ave Maria Limitada, 1995. p 50-51.

ALEKSIEVITCH, Svetlana. **A Guerra não tem rosto de mulher**. São Paulo: Schwarz S.A., 2016

BARBOZA, Patrícia da Silva. **A Mulher na Idade Média**. Disponível em: < http://www.spectrumgothic.com.br/gothic/gothic_historico/mulher.htm> Acesso em: 02 jun. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988

BRASIL. LEI Nº 13.301/2016, DE 27 DE JUNHO DE 2016. Adoção de medidas de vigilância em saúde quando verificada situação de iminente perigo à saúde pública pela presença do mosquito transmissor do vírus da dengue, do vírus chikungunya e do vírus da zika. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Jun 2016. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13301.htm>. Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL. LEI Nº 11.770/2008, DE 09 DE SETEMBRO DE 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal . **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm> Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 77/2015, DE 21 DE JANEIRO DE 2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Jan. 2008. Disponível em: < <http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2015/77.htm>>> Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL. LEI Nº 9029/95, DE 13 DE ABRIL 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Abr. 1995. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL. LEI Nº 13.467/2017, DE 13 DE JULHO 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Jul. 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL. LEI Nº 9799/99, DE 26 DE MAIO DE 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Mai. 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm> Acesso em: 29 set. 2017.

BRASIL, Portal. **Mulheres Ganham Espaço no Mercado de Trabalho**. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/03/mulheres-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho> > Acesso em: 12 ago. 2017

BRUM, Adriana. **Salário é a última barreira para as atletas brasileiras**. Disponível em:< <http://www.gazetadopovo.com.br/esportes/especiais/mulheres-no-esporte/salario-e-ultima-barreira-para-as-atletas-brasileiras-4hwqgs092h0n3yxzn4vwe0xa1>> Acesso em: 13 set. 2017.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX**. Disponível em: < www.spm.gov.br/assuntos/poder-e...trabalho.../trabalho_de_mulheres_execut.pdf > Acesso em: 13 set. 2017.

CAUQUELIN, Anne. **Aristóteles**. Tradução de Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995.

COSTA FILHO, Armando Casimiro et al. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)**. 44 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

FARINHA, Aline Chaveiro. A mulher e o sagrado: Um resgate da mulher na Religião. Disponível em: < [www.congressohistoriajatai.org/anais2009/doc%20\(6\).pdf](http://www.congressohistoriajatai.org/anais2009/doc%20(6).pdf) > Acesso em: 02 jun. 2017.

FORA DE CAMPO. **O que explica a diferença salarial entre homens e mulheres no esporte?** Disponível em: <<https://foradecampoblog.wordpress.com/2016/07/26/o-que-explica-a-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-no-esporte/>> Acesso em: 13 set. 2017.

FRAGA, Erica. **Interrupção na Vida Profissional Afetam Salários de Mulheres**. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1883873-interrupcoes-na-vida-profissional-afetam-salario-de-mulheres.shtml>> Acesso em: 13 set. 2017.

FRAZÃO, Dilva Maria Quitéria. **Militar Brasileira**. Disponível em:<https://www.ebiografia.com/maria_quiteria/ > Acesso em 02 jun. 2017

GOLDSCHMITD, Cristina. **Os Desafios da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/102180/>> Acesso em: 12 ago. 2017

GORDON, Vere. Childe. **A Evolução Cultural do Homem**. Rio de Janeiro. Zahar, 1971.

KELNIAR, Vanessa Carla; LOPES, Janete Leige; PONTILI, Rosangela Maria. **A teoria do capital humano**: revisando conceitos. Disponível em < www.fecilcam.br/nupem/anais_viii_epct/.../05-Vckelniartrabalhocompleto.pdf > Acesso em: 10 ago 2017.

MADALOZZO, Regina. **CEOs e composição do conselho de administração**: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552011000100008> > Acesso em: 13 set. 2017.

MAIOR, Leandro Thomas da Silva Souto. **A Proteção do Trabalho da Mulher**. Disponível em:< <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI198919,91041-A+protecao+do+trabalho+da+mulher> > Acesso em: 20. Set. 2017.

MAZOTTE, Natalia. **Mulheres recebem menos na maioria dos esportes**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/brasil/mulheres-recebem-menos-na-maioria-dos-esportes/>> Acesso em: 13 set. 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2009.

MELLO, Marco Aurélio. Ótica constitucional: a igualdade e as ações afirmativas. In: **Tribunal Superior do Trabalho, Discriminação e Sistema Legal Brasileiro** – Seminário Nacional. Brasília: TST, 2001.

MELLO, A. C. R. **As Mulheres na Guerra**. Disponível em: < <http://pre.univesp.br/as-mulheres-na-guerra#.WOqfJYUnYfo>> Acesso em: 02 jun. de 2017

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

NARLOCH, Leandro. **A diferença salarial entre homens e mulheres no Brasil**. Disponível em: < <http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2093>> Acesso em: 13 set. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NOTÍCIAS DO TST. **STF confirma entendimento do TST sobre intervalo para mulher previsto na CLT**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/stf-confirma-entendimento-do-tst-sobre-intervalo-para-mulher-previsto-na-clt> Acesso em: 12 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 100, de 1951**. Convenção sobre Igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor Disponível em: < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html> Acesso em: 12 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111, de 1958**. Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação. valor Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/472>> Acesso em: 12 ago. 2017.

PROBST, Eliana Renata. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acesso em: 13 set. 2017.

SALES, Millene. **A Consequência da Primeira Guerra Mundial e o Papel da Mulher nela**. Disponível em: <<http://millenesales18.blogspot.com.br/2009/06/consequencia-da-1guerra-mundial-e-o.html>> Acesso em 02 jun. 2017

SILVA, Alessandro; KROST, Oscar. **Comentários sobre a licença maternidade e as inovações da lei nº 11.770/08**. Disponível em: www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/635. Acesso em: 29. set. 2017

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

SOUZA, Itamar. **A mulher e a revolução francesa: participação e frustração**. Disponível em: < www.revistaunirn.inf.br/revistaunirn/index.php/revistaunirn/article/download/81/93>. Acesso em: 09 ago 2017.

SPOTO, Donald. **Joana D'Arc** - Uma biografia. Canoas-RS: Planeta do Brasil, 2009.