

Data de aprovação: ____/____/____.

INCLUSÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE: AVANÇOS E DISCRIMINAÇÃO

Patrícia Teixeira de Lima¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O artigo científico ora apresentado versa sobre a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e a decorrente desigualdade de gênero enfrentada, sua natureza e os efeitos, além da discriminação no ambiente de trabalho e a importância do princípio da igualdade. Refere-se a uma pesquisa qualitativa que tem como objetivo compreender a existência, as causas e os efeitos da desigualdade de gênero aplicada às mulheres que tentam ingressar no mercado de trabalho, como também as que já estão incluídas nele. O método de pesquisa foi o dedutivo, uma vez que há um estudo partindo de uma premissa maior que é inclusão das mulheres no mercado de trabalho para uma premissa menor: a dificuldade de ingressar e os efeitos causados pelos obstáculos, como também a discussão dessa problemática em um contexto internacional. No que diz respeito às técnicas de pesquisa, foram utilizados princípios e legislação, além de jurisprudência também buscou-se material bibliográfico e pesquisas decorrentes da internet. Quanto aos resultados, foi possível constatar que boa parte das mulheres sofre com a desigualdade no ambiente de trabalho e que isso incide diretamente em seu rendimento, bem como causa também um abalo psicológico. À vista disso, é possível concluir que é evidente a existência da discriminação e desvalorização da mulher no mercado de trabalho. Da mesma forma, também se observa o emprego de medidas de incentivo para as mulheres tanto na legislação quanto na jurisprudência. Logo, o tema está sendo cada vez mais discutido e atuando como questão principal em diversos eventos de

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: patricialima1996@hotmail.com.

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br

âmbito internacional, como forma de conscientizar a sociedade no que tange a igualdade de gênero nos diversos âmbitos.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Igualdade. Gênero. Discriminação. Mercado de Trabalho.

INCLUSION OF WOMEN IN THE LABOR MARKET UNDER THE PRINCIPLE OF EQUALITY: ADVANCES AND DISCRIMINATION

ABSTRACT

The scientific paper presented here is about the inclusion of women in the labor market and the resulting gender inequality, its nature and effects, as well as discrimination in the workplace and the importance of the principle of equality. Refers to a qualitative research that aims to understand the existence, causes and effects of gender inequality applied to women trying to enter the labor market, as well as those already included in it. The research method was the deductive one, since there is a study starting from a greater premise that is inclusion of women in the labor market for a minor premise: the difficulty to enter and the effects caused by the obstacles, as well as the discussion of this problematic in an international context. With regard to research techniques, principles and legislation were used, in addition to jurisprudence we also sought bibliographical material and research from the internet. As for the results, it was possible to verify that a large number of women suffer from inequality in the work environment and that this directly affects their income, as well as causing a psychological shock. In view of this, it is possible to conclude that the existence and discrimination of women in the labor market is evident. Likewise, the use of incentive measures for women is also observed in both legislation and case law. Therefore, the theme is being increasingly discussed and acting as the main issue in several events of international scope, as a way to raise awareness of society regarding gender equality in the various spheres.

Keywords: Women. Inclusion. Job market. Difficulty. Discrimination.

1 INTRODUÇÃO

Uma das bases da sociedade em que vivemos é a premissa da igualdade, ao longo de toda a história da humanidade sempre esteve presente a temática da igualdade, principalmente em relação ao ser humano. Todavia, as mulheres sempre foram tratadas de modo desigual em relação aos homens, em primeiro plano pelo aspecto biológico. A partir disso, a história da conquista pelos direitos das mulheres permanentemente foi alimentada por muitos confrontos e muito esforço, justamente por carregarem consigo o estigma de que a mulher é considerada uma propriedade, de que pertence a alguém, no caso ao pai ou ao marido.

Por muito tempo as mulheres foram consideradas o “sexo frágil” e tiveram que se esconder e abdicar de seus direitos por submissão aos homens. Entretanto, com o advento de diversos fatores históricos a realidade foi se alterando aos poucos, as mulheres foram assegurando seu lugar na sociedade e consequentemente seus direitos. Uma das mudanças mais significativas foi certamente a participação da mulher no mercado de trabalho.

Nos tempos antigos, depois de superada a concepção de um ato punitivo, o trabalho foi considerado como um meio de busca pela igualdade e dignidade entre os homens e, mais ainda, uma obrigação familiar e moral do homem. Era ele o responsável por trazer sustento a sua família, enquanto a mulher cuidava da casa e dos filhos. Atualmente a mulher pode gozar de seus direitos e orgulhar-se da conquista em poder exercer livremente a atividade laboral que desejar, atividade esta em que pode buscar autonomia pessoal e financeira. Tal desenvolvimento foi amparado por normas elaboradas pelo legislador pensando justamente na igualdade entre os gêneros, inclusive de âmbito constitucional, mas apesar disso ainda é possível detectar resquícios de uma sociedade machista e discriminatória. É fato que muitas mulheres são vítimas de discriminação que afeta diretamente o seu ingresso e a permanência no mercado de trabalho, além dos efeitos psicológicos.

No que concerne à produção do presente artigo, foram utilizados os métodos de pesquisas dedutivo, qualitativo e explicativo visto que foi feita uma análise da inclusão das mulheres no mercado de trabalho, considerando a dificuldade de ingressar, com base em legislação nacional e tratados internacionais, além de bibliografia especializada. Referente às técnicas de pesquisa, foram utilizados

princípios e jurisprudência, além de tratados internacionais também se contou com material bibliográfico e pesquisas decorrentes da internet.

2 IGUALDADE EM SEU CONCEITO AMPLO

Desde os tempos antigos o conceito de igualdade está em evidência nas sociedades e é bastante discutido pelos pensadores. A contar do período em que o homem começava a descobrir os elementos já se tinha a concepção, mesmo que de forma abstrata, de igualdade. O indivíduo no caminho de sua evolução passa a ter uma noção diferenciada quanto aos outros indivíduos no sentido encontrar semelhanças e diferenças, em uma espécie de comparação. É esse tipo de pensamento que aguça as percepções voltadas para a igualdade. Acerca disso, estabelece o filósofo Aristóteles (1999) seu conceito sobre justiça, no qual se relaciona perfeitamente com a ideia de igualdade, e se baseia em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Nesse mesmo sentido, o filósofo entende que a igualdade sempre vai existir entre as pessoas, visto que se não forem iguais não terão participação igualitária nas coisas. Continua, ainda, explanando que a origem desse fato nasceu das querelas e queixas, ou seja, quando as pessoas recebem quinhões desiguais ou pessoas desiguais recebem quinhões iguais. E finaliza dizendo que essa ideia é coerente a partir do momento que o que é distribuído entre as pessoas precisa seguir a premissa do mérito de cada uma.

Entende-se que a igualdade é inerente ao homem e independente do seu comportamento, ela vai sempre existir. No entanto, pode o homem criar meios para que essa igualdade seja distorcida e transformada em uma desigualdade ou até mesmo em discriminação.

Já na época da antiguidade clássica, na sociedade grega e romana, era perceptível que não havia igualdade entre os homens, visto que uns possuíam alguns direitos e outros não. O fator determinante para tal partia do pressuposto de divisão marcada pela qualidade intelectual, ou seja, a sociedade era separada entre os que tinham capacidade de exercer a atividade intelectual e os responsáveis pelo desempenho geral de mão-de-obra, no qual não exigia esforço racional. Dessa forma, a atividade braçal se destinava aos servos e escravos, como uma forma de punição ou um serviço desagradável. No âmbito democrático da Grécia era onde a

igualdade se tornava mais escassa, em Atenas apenas os homens livres com mais de 20 anos, com pai e mãe atenienses e nascidos na cidade eram considerados cidadãos e poderiam efetivar os atos referentes a essa cidadania. O restante da população como mulheres, servos e escravos ficava encarregado de atividades menos privilegiadas.

Avançando mais um pouco na linha do tempo, fala-se em um período que apresentou mais mudanças e principalmente momentos de instabilidade política e social. Influenciada pela queda do Império Romano, a idade média foi marcada pela busca do homem por sua autonomia tanto no contexto social quanto no econômico. A partir da demarcação de terras os homens que adquiriam riqueza passavam a controlar o feudo e estabeleciam vínculos de servidão e vassalagem, enquanto os que não conseguiam ficavam submetidos a posições subordinadas desvantajosas.

Essas relações estreitavam o caminho existente para chegar à igualdade de fato, pois os indivíduos que acabavam por ficar no polo mais fraco das relações encontravam diversos obstáculos que os faziam permanecer na subordinação, com pouca chance de prosperar. Além disso, o senhor feudal transmitia a imagem de uma pessoa que se prestava a ajudar e dava condições aos seus servos de ter uma casa para morar e condições de se alimentar, mesmo que no fim das contas tivesse que compensar trabalhando pelo feudo.

Nos tempos atuais, assim como durante várias épocas, nota-se que é cada vez mais difícil alcançar a tão esperada igualdade, seja por questões do sistema econômico ou por fatores relativos às oportunidades que o indivíduo tem diante dos outros, e até mesmo por preconceito refletido por parte da sociedade. Entretanto, um dos mecanismos mais valorizados pelo homem moderno que busca a igualdade é certamente o exercício do trabalho, no qual proporciona dignidade e transformação pessoal, uma vez que ele passa a integrar a parte responsável pela produção e pelo crescimento da sociedade, além de proporcionar ao homem crescimento interno e intelectual.

2.1 IGUALDADE PARA ROUSSEAU

Jean-Jaques Rousseau (1754) analisa a igualdade partindo de seu oposto, a desigualdade. Segundo o filósofo iluminista, a ideia de desigualdade nasce a partir do momento que o homem decide delimitar sua propriedade, e começa a acumular

riquezas fazendo com que haja certa competição e superioridade em relação aos demais. Fato que ocorria no período feudal, onde a maior fonte de riqueza e poder se concentrava na posse de terras.

Além disso, Rousseau divide a desigualdade em dois aspectos: a física e a moral. A primeira se refere às características naturais do ser humano que o diferenciam do outro. Já a segunda é determinada pelo consentimento dos homens, ou seja, é uma forma de desigualdade caracterizada pelos privilégios que uns tem sobre os outros, como possuir mais riquezas ou poder do que as outras pessoas. Destaca Rousseau (1973, p. 272):

Os mais fortes realizavam mais trabalho, o mais habilidoso tirava mais partido do seu, o mais engenhoso encontrava meios para abreviar a faina, o lavrador sentia mais necessidade de ferro ou o ferreiro mais necessidade de trigo e, trabalhando igualmente, um ganhava muito enquanto o outro tinha dificuldade de viver. Assim, a desigualdade natural insensivelmente se desenvolve junto com a desigualdade de combinação, e as diferenças entre os homens, desenvolvidas pelas diferenças das circunstâncias, se tornam mais sensíveis, mais permanentes em seus efeitos e, em idêntica proporção, começam a influir na sorte dos particulares.

Essa última forma ocasiona uma espécie de subordinação, de modo que o homem menos poderoso, em face da desigualdade do detentor de poder, se depara na posição de buscar se equiparar a este. Na tentativa de se nivelar ao outro, uma das condutas adotadas pelo homem se manifestava através do trabalho, atividade em que o homem exercia com o intuito de se destacar e superar o outro, em uma espécie de competitividade. Quando o homem identifica em si esse instinto de concorrência é quando também se inicia a corrida para tentar superar o outro, buscando defeitos ou diferenças que de certa forma desclassifiquem o indivíduo e deixe o caminho livre para aquele homem conquistar seu espaço e consequentemente se sentir realizado e suficiente.

2.2 RELAÇÃO IGUALDADE E TRABALHO

Durante os tempos antigos o trabalho era condicionado à necessidade básica do homem, no sentido de procurar abrigo e alimentação para si mesmo e seu grupo. Nem sempre o trabalho teve o significado positivo que tem hoje, percebe-se que ao longo de muito tempo o trabalho foi considerado uma forma de punição para os que entravam em conflito com os ideais da coletividade. A expressão trabalho se

deriva do latim *Tripallium* – significa três paus, uma ferramenta com forma de um tridente que foi utilizada pelos romanos para tortura de escravos e partindo dessa perspectiva, o trabalho era tido como algo penoso e desagradável. Inclusive já discorria o filósofo Platão (428/427 a. C.): “é próprio de um homem bem-nascido desprezar o trabalho”.

Nessa época a população valorizava somente o exercício intelectual, deixando o trabalho braçal para os desprezados da sociedade. Então, só era valorizado o indivíduo que realizava as atividades que envolviam pensar e discutir sobre temas pertinentes à época, preferencialmente os homens. Quanto às mulheres e às crianças, permaneciam em casa, tendo a mãe a função de cuidar da casa e educar os filhos. Essa ideia da mulher ser direcionada ao ambiente caseiro foi perpetuada durante muitos anos, a sociedade evoluía e o papel da mulher se restringia a atividades de subordinação ao lar e sua família.

Com o passar do tempo, a função social do trabalho tomou outro rumo, direcionando-se à questão de talento e esforço, e diante disso o homem passou a buscar no trabalho sua libertação e autorrealização. Aristóteles em sua obra *Ética a Nicômaco* (2014, p. 197) desenvolve sobre o prazer do homem em suas conquistas provenientes do próprio trabalho:

Ademais, todos os homens têm maior amor ao que conseguiram graças ao esforço próprio; por exemplo, as pessoas que fizeram a sua fortuna amam-na mais do que aqueles que a herdaram; [...]

Com base na assertiva de Aristóteles, é possível deduzir que o homem valoriza muito mais o que ele conquista com seu esforço, que é fruto da sua batalha diária, do que as coisas que ele recebe de alguém, ou sem trabalhado para conseguir. Além disso, o trabalho também funciona como um modo de sustento e de crescimento econômico, obter bens e garantir uma qualidade de vida. Dessa forma, retomando o pensamento de Rousseau, o homem busca por entre outros meios, porém especificamente pelo trabalho, tentar se igualar aos demais. Geralmente a população que possui menos condições financeiras direciona o trabalho a algo que pode propiciar crescimento econômico e melhoria na qualidade de vida. Superado o conceito de ser algo penoso, o trabalho se estabilizou como algo que dignifica e traz propósito de vida ao indivíduo.

Por outro lado, apesar de atuar como um mecanismo de igualdade social, ainda se observam traços de desigualdade no trabalho, principalmente no momento de inserir o indivíduo no mercado de trabalho. Muitas pessoas por apresentarem certas características, por serem de outro gênero ou até mesmo por carregarem um passado conturbado automaticamente ficam excluídas do processo de contratação, como por exemplo vagas que geralmente são destinadas a homens, mas que no anúncio não destacam que existe essa preferência. A discriminação se expressa de diversas maneiras e atinge todas as classes e grupos sociais, principalmente no que diz respeito à mulher.

3 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

É notável a disparidade de oportunidades direcionadas aos homens e às mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho, quando na verdade nem deveria existir essa distinção. Entretanto, essa é uma questão que vem se perdurando durante tempos, com paradigma de que a mulher cumpre sua função sendo dona de casa.

Percebeu-se mais intensamente a propagação desse tipo de cultura por volta dos anos 70, em que a publicidade da época era direcionada justamente às donas de casa, principalmente se tratando de produtos de consumo voltado para manutenção e composição do lar. Um exemplo que representa bem a temática desse período é o comercial de um utensílio de cozinha da marca “Chef” que dizia em seu anúncio que a batedeira fazia tudo, exceto cozinhar, já que essa era a função das esposas. Portanto, havia de um lado o homem, trabalhador, que trazia sustento para casa, e de outro a mulher, esposa, mãe dos filhos, restrita apenas ao cuidado do lar, situação em que nessa ótica era inadmissível para a sociedade que a mulher deixasse o lar para ingressar no mercado de trabalho.

Com o advento da revolução industrial (1780-1830) e do avanço tecnológico juntamente com o feminismo, a mulher passou a ter mais espaço na sociedade e finalmente pôde buscar sua independência e igualdade, entretanto sob algumas condições. O mercado de trabalho foi se abrindo para oportunidades de participação das mulheres, principalmente em áreas que antes eram destinadas somente aos homens. Ainda relutando acerca dessa participação, as mulheres foram submetidas à condições precárias de trabalho, assim como jornadas exaustivas.

É visível que ainda existem barreiras que impedem que a igualdade seja estabelecida de fato, como por exemplo, a diferença dos salários para empregados que assumem a mesma função. As mulheres trabalham mais horas por dia do que os homens e chegam a ganhar salários inferiores. E esse fenômeno se torna mais presente em circunstâncias que envolvem cargos mais altos, ou seja, quanto mais alto o cargo maior a disparidade de salários. Algumas empresas alegam ter receio em contratar mulheres por achar que elas têm menos disponibilidade de trabalho por ter casa e filhos para cuidar. No ano de 1995 houve em Pequim, capital da China, IV Conferência Mundial Sobre a Mulher com o lema de igualdade, desenvolvimento e paz.

Tal encontro reuniu diversas mulheres e pessoas interessadas em debater temas relacionados à mulher e sua perspectiva para época e para o futuro, foram definidas doze áreas de preocupação sobre os direitos das mulheres, entre elas a “educação e capacitação das mulheres” e “mulheres e a economia”. O texto de declaração e plataforma de ação da conferência explana:

Constatamos que a situação da mulher progrediu em alguns importantes aspectos na última década, mas que esse progresso tem sido irregular, pois persistem desigualdades entre homens e mulheres e continuam a existir grandes obstáculos, com sérias consequências para o bem-estar de todos.

A posição da figura feminina na sociedade é reconhecida por todos, principalmente o alcançado avanço ao longo do tempo, mas é inegável que ainda existe muito a ser conquistado e superado. Durante a ação foram estabelecidas diretrizes para os governos criarem políticas públicas que incentivem as mulheres, tanto a ingressar no mercado de trabalho quanto a adquirirem mais visibilidade em outras atividades. Pois, além disso, a maior parte das ocupações no mercado de trabalho é direcionada e ocupada por homens, existindo pouco incentivo para participação da mulher, visto que, apesar das mudanças, ainda há o pensamento de que mulher deve cuidar da casa e dos filhos, e não trabalhar.

Essa compreensão ultrapassada e machista de que a mulher deve ter como função principal cuidar da família e dos afazeres da casa, além de dificultar a participação ativa da mulher no mercado de trabalho também abre espaço para práticas discriminatórias contra as mulheres. A projeção da imagem de que a mulher é a parte mais fraca e sensível, consequentemente incompetente para determinadas atividades que sempre foram atribuídas aos homens, estimula comportamentos que

colocam a mulher em uma posição de subordinação em relação aos homens, sem a devida autonomia.

3.1 EFEITOS DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Diante da esfera de desigualdade que se encontra a mulher, além de lidar com as dificuldades para conseguir um emprego, ela também pode ficar sujeita à comportamentos inconvenientes de pessoas hierarquicamente superiores quando integrada no mercado. Torna-se relevante destacar a Convenção número 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT na qual define o que é discriminação. Vejamos:

Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A presente convenção foi ratificada pelo Brasil, por consequência segue as diretrizes do que foi definido. Portanto, a discriminação se caracteriza principalmente pela exclusão de alguém com base, dentre outros, no sexo com objetivo de ocasionar a desigualdade de oportunidades relacionadas ao emprego ou profissão. É possível reconhecer as consequências da discriminação antes mesmo de ingressar no mercado de trabalho, ou seja, no momento de procura de emprego.

A empresa *Opinion Box*, responsável por fazer pesquisas com baixo custo para pequenas e médias empresas, realizou uma pesquisa sobre a mulher no mercado de trabalho (Daniela Schermann, 2018). Em relação às oportunidades de emprego, um total de 50,2% das mulheres entrevistadas acreditam que teriam mais oportunidades se fossem homens. Soma-se a isso o fato de que 57% das mulheres já se sentiram prejudicadas profissionalmente por serem mulheres. Acontece que a cultura machista está enraizada na sociedade e se expressa na maioria das vezes de forma sutil, o que impossibilita a mulher de buscar novos rumos fora do ambiente doméstico.

Entretanto, apesar das dificuldades encontradas, a mesma pesquisa constatou que, incluindo todos os entrevistados, 65,1% acreditam que as empresas deveriam ter mulheres na liderança. Portanto, nota-se que há uma crença na capacidade das mulheres e no desejo de inseri-las, porém não existe muita aplicação prática.

Ocorre que, após todos os obstáculos sociais impostos na tentativa de obter um trabalho a mulher que consegue superá-los ainda pode ser vítima de discriminação, porém de uma forma mais sutil e mais específica. Na maior parte das situações de assédio as vítimas são predominantemente mulheres, e existem diversos relatos e casos de mulheres que assumiram um cargo e sofreram assédio tanto moral quanto sexual dos seus superiores. O assédio caracterizado como moral é marcado pelo aspecto psicológico, geralmente praticado pelo chefe. Pode se manifestar no momento em que o superior constrange verbalmente a vítima, um exemplo prático seria o chefe dando em cima da subordinada e ela não corresponde, logo ele começa a insistir e a relação de trabalho se transforma em uma relação de assédio moral.

Taxado como crime, o assédio sexual está previsto no Código Penal de 1940 no artigo 216-A, e consiste em constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função. Isto posto, o assédio sexual é uma forma mais agressiva e violadora, é da mesma forma praticado principalmente pelo agente sendo superior da pessoa que está sofrendo o assédio, e que pretende com o ato conseguir algo seja no ambiente de trabalho ou fora dele. Enquanto o assédio moral se restringe a uma intimidação psicológica, o assédio sexual concretiza esse constrangimento, ou seja, a busca de favores sexuais implícitos se torna explícito através da chantagem.

Na mesma pesquisa realizada pela *Opinion Box*, quase 50% das mulheres entrevistadas alegam ter sofrido algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho e mais de 25% já sofreram assédio sexual. É um número assustador, que revela a exposição a riscos tanto físicos quanto psicológicos que as mulheres estão sujeitas.

4 IGUALDADE NA ÓTICA JURÍDICA

Ao longo da história da humanidade a discriminação sempre esteve presente em imposições que inferiorizavam socialmente determinadas minorias, sendo nas práticas das sociedades ou sendo através de legislações que privilegiavam as majorias. No entanto, após a promulgação da Constituição Federal em 1988 foi possível observar vertentes mais positivas no combate à discriminação e ao preconceito. Entre seus direitos e garantias fundamentais a carta constitucional prevê em seu artigo 5º, caput, o princípio constitucional da igualdade perante a lei, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

O princípio da igualdade pressupõe uma equivalência entre todos os sujeitos que estão regidos por essa constituição, no que diz respeito às possibilidades no amplo exercício dos seus direitos. Garante aos cidadãos que mesmo com diferença de raça, de gênero, de credo religioso terão as mesmas oportunidades perante a justiça. Além do mais, esse princípio funciona como uma espécie de baliza para o legislador, no momento em que for elaborar a lei é preciso observar se não fere os princípios constitucionais, em especial o da igualdade.

Em uma forma mais genérica, o caput do art. 5º diz que todos são iguais perante a lei, entretanto no mesmo artigo são definidos em seus incisos algumas especificações, como por exemplo, no inciso I, que diz que os homens e mulheres são iguais nos direitos e obrigações. Tal assertiva define que apesar de todas as diferenças naturais entre os homens e as mulheres, quando se tratar dos direitos inerentes a eles e das obrigações impostas, ambos são iguais e devem assumir da mesma forma. E é por este preceito que o mercado de trabalho deve se nortear. Milhares de mulheres altamente capacitadas, tanto quanto os homens e por vezes até mais, perdem oportunidades de emprego justamente por serem do sexo feminino.

Além da previsão na Constituição Federal, a Organização Internacional do Trabalho produziu um tratado internacional que funciona como uma recomendação sem caráter vinculativo, denominado de convenção, que por ter natureza internacional necessita de ratificação do país para ter incidência nele. A convenção número 100, aprovada pelo Decreto número 24, de 29 de Maio 1956 do

Congresso Nacional, discorre sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor. Sendo assim, não deve existir distinção salarial entre trabalhadores de sexos diferentes, sendo fixas as taxas de remuneração.

Ademais, a Organização das Nações Unidas também discute essa questão. Em 2018, foi promovida uma iniciativa para a igualdade de gênero nas empresas da América Latina chamada de *Ganha-Ganha: Igualdade de gênero significa bons negócios*, com objetivo de incentivar as empresas a se comprometerem com políticas de gênero no âmbito corporativo. É inegável que a equiparação entre os homens e as mulheres proporciona justiça social e quebra dos paradigmas estabelecidos por uma cultura machista.

As mulheres representam metade da população mundial e assim como os homens detêm um papel indispensável no desenvolvimento da economia e das empresas. Em 1979 foi adotada a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW, que entrou em vigor no início dos anos 80 e foi adotado pela Assembleia Geral da Nações Unidas em 1999, inclusive assinada pelo Brasil, que também ratificou o Protocolo Facultativo que fortalece a Convenção e amplia as funções do Comitê. A Convenção possui artigos que versam sobre proteção e respeito às garantias e direitos das mulheres, além de atribuir ao estado a responsabilidade de promover esses direitos. Assim como a Convenção nº 111 da OIT, a CEDAW também define o conceito de discriminação, entretanto restringe somente à mulher. Nessa perspectiva:

Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Nos seguintes artigos, é condenada a discriminação contra a mulher em todas as suas formas por todos os Estados-parte, é consentido também tomar providências para efetivar o avanço das mulheres de forma legislativa e administrativa. Além de se comprometerem a eliminar a discriminação em diversos âmbitos, especialmente no trabalho, os Estados-parte definiram ser sua responsabilidade tudo que foi estabelecido na Convenção da Mulher. É relevante citar os três mecanismos utilizados pelo Comitê CEDAW, que consiste em analisar

os relatórios apresentados periodicamente pelos Estados-parte, preparar recomendações gerais que busquem interpretar os direitos previstos na Convenção e considerar as alegações prestadas por indivíduos ou grupos sobre violação aos direitos previstos nesta.

Ainda sobre a Convenção, ato que marca o progresso e o interesse da sociedade em temas relacionados a mulher e a sua integração no mercado de trabalho, cita-se a parte IV, artigos 15 e 16, nos quais aborda a questão de igualdade entre o homem e a mulher, seguindo a premissa da Constituição Federal de 1988. Logo, vejamos o art. 15:

Artigo 15

1. Os Estados-parte reconhecerão à mulher igualdade com o homem perante a lei.
2. Os Estados-parte reconhecerão à mulher, em matérias civis, uma capacidade jurídica idêntica à do homem e as mesmas oportunidades para o exercício dessa capacidade. Em particular, reconhecerão à mulher iguais direitos para firmar contratos e administrar bens e dispensar-lhe-ão um tratamento igual em todas as etapas do processo nas cortes de justiça e nos tribunais.
3. Os Estados-parte convêm em que todo contrato ou outro instrumento privado de efeito jurídico que tenda a restringir a capacidade jurídica da mulher será considerado nulo.
4. Os Estados-parte concederão ao homem e à mulher os mesmos direitos no respeito a legislação relativa ao direito das pessoas à liberdade de movimento e à liberdade de escolha de residência e domicílio.

O Brasil, assim como outros países que ratificou essa e outras convenções, se compromete com o incentivo e conservação da igualdade entre os gêneros, protegendo de todas as formas possíveis a mulher. Esse empenho se relaciona justamente com as dificuldades que as mulheres encontram ao longo do tempo, pela violência vivida e pela sua objetificação. Pensando em proporcionar mais autonomia e liberdade às mulheres, essas convenções resguardam o princípio base da Constituição Federal, ora citado, o princípio da igualdade.

4.1 PROTEÇÃO À IGUALDADE: JURISPRUDÊNCIA

Diante de toda problemática que foi explanada, se faz essencial colocar a teoria em terreno prático-jurídico, ou seja, demonstrar o fato no âmbito da jurisdição. Embora a maioria dos casos de discriminação de gênero no ambiente de trabalho não seja levada ao judiciário, os poucos casos que são discutidos tendem a amparar

a mulher e proteger o princípio da igualdade. Vejamos o seguinte entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região acerca de uma ameaça à dignidade da mulher em seu ambiente de trabalho:

DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHO DAS MULHERES. COMPROVAÇÃO. INDENIZAÇÃO MANTIDA.

Com efeito, restou devidamente comprovado nos autos, que o reclamado, através de seu síndico aqui de maneira discriminatória com relação à dispensa de pessoas do sexo feminino em suas dependências, o que foi objeto, inclusive de inquérito civil investigatório por parte do Ministério Público do Trabalho. Provada, portanto, a conduta discriminatória por parte do agente causador do dano, mantém-se decisão que imputou à reclamada a reparação por danos morais. No tocante ao valor arbitrado, levando-se em consideração o porte da empresa e a intensidade da lesão, determino que o valor da indenização seja reduzido para R\$ 5.000,00. Apelo parcialmente provido.

TRT-19 – RO: 12980200900219000 AL 12980.2009.002.19.00-0, Relator: José Abílio Neves Sousa, Data de Publicação: 10/06/2010.

Com base no julgado acima, percebe-se que o agente que cometeu a discriminação contra a mulher foi condenado ao pagamento de indenização pela sua conduta extremamente reprovável. Decisões como esta incentivam cada vez mais as mulheres a não se calarem e prezarem pelos seus direitos enquanto trabalhadoras brasileiras. Além dos inúmeros casos de discriminação, também é muito comum o assédio moral e sexual, é recorrente nos tribunais trabalhistas demandas com pedido de indenização por assédio moral. Em regra geral, a atividade probatória perante o juízo não é tão simples, mas por se tratar de uma conduta de característica constante e específica é possível encontrar meios de comprovar mediante uma testemunha, por exemplo. Analisemos o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região sobre assédio moral contra uma empresa de vigilância:

ASSEDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corroem a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT 17ª R - RO 2276/2001 - Relª juíza Sônia das Dores Dionísio - DJES .09.03.2002)

Diante desse caso, é possível reconhecer que a empregada foi forçada indiretamente a pedir demissão, tal fenômeno claramente pode ser caracterizado por assédio moral. Quantas funcionárias já não foram submetidas a esse tipo de assédio e por falta de provas ou por desestímulo deixaram de buscar o judiciário para assegurar seus direitos e reparar, mesmo que de forma indenizatória, o dano sofrido. Garantir o bem-estar dos funcionários e reprovando tais condutas é primordial na busca da igualdade, principalmente de gênero. Além de que adotar medidas que desaprovam quem comete esses atos demonstra que a empresa valoriza e respeita as mulheres, trazendo então prestígio e reconhecimento à empresa.

5 AVANÇOS POSITIVOS NA QUESTÃO DE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Apesar de todos os obstáculos encarados, as mulheres tiveram um avanço significativo no mercado de trabalho. Além de ter mais discussões sobre o tema, inclusive em um cenário internacional, também nota-se que há uma preocupação maior das empresas em zelar pela participação das mulheres, assim como a preservação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Não existem dúvidas de que nos últimos anos a mulher tem sido cada vez mais presente no mercado de trabalho. A ideia de apenas cuidar da casa e dos filhos foi deixada de lado, e a mulher que representa o século XXI é uma mulher totalmente independente e renovada.

Por reconhecer a competitividade desleal no mercado de trabalho, a mulher buscou formas de se destacar e se fazer mais visível. Especialistas em liderança destacam que aspectos da personalidade feminina são atribuídos como vantagens estratégicas para uma empresa. Com base nisso, muitas mulheres investiram e direcionaram seus conhecimentos para a área de liderança e comando de empresas, cargos que antigamente eram direcionados apenas aos homens. De acordo com a consultoria empresarial *Mickinsey*, mulheres na liderança de empresas aumentam em 21% as chances de alcançar os resultados financeiros acima da média. Além disso, muitas empresas renomadas no Brasil possuem mulheres em seus cargos de direção, como o *Nubank* e a *Johnsons & Johnsons*. Ter mulheres ocupando cargos renomados inspira outras mulheres a buscarem o mesmo, ou até a deixarem de lado o antigo estilo de vida restrito ao cuidado da casa.

Logo, percebe-se que hoje não existe mais a ideia de áreas exclusivas para os homens, toda e qualquer mulher pode exercer qualquer atividade que lhe for atribuída, sem distinção de sexo. A capacidade que o indivíduo possui não faz distinção de gênero, tanto um homem quanto uma mulher é capaz de adquirir conhecimento e aptidão para determinada atividade. Um dos pontos mais significativos de toda essa revolução relacionada à mulher certamente é associado ao término ou diminuição do vínculo da mulher com os afazeres domésticos. Ora, não significa que a mulher não cuida mais da casa e dos filhos, muito pelo contrário, a mulher passou a realizar todas as atividades, seja doméstica, seja no mercado de trabalho acumulando, portanto, uma dupla jornada. Boa parte das mulheres atualmente cuida da casa e dos filhos e ainda exerce alguma atividade remuneratória, pela necessidade de aumentar a renda familiar e contribuir com os gastos. Portanto, além de fazer sua parte contribuindo com a família, a mulher ainda contribui financeiramente e produtivamente para o país.

5.1 PROTEÇÃO À GESTANTE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Pensando no aspecto duplo do estilo de vida das mulheres, isto é, se responsabilizar pela casa e família além de exercer alguma atividade remuneratória, o legislador elaborou normas que protegem a mulher que vem a ter filho durante seu período no trabalho, ou seja, a mulher que engravida após ser contratada adquire uma proteção normativa especial. Tal amparo tem início desde o diagnóstico da gravidez, a partir do momento que identificada a gravidez, a gestante fica impossibilitada de exercer suas atividades em local considerado insalubre em grau máximo, dispõe o art. 394-A, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Anteriormente à reforma trabalhista, a vedação ao labor em local insalubre era total, com o advento da reforma abriu a possibilidade de permanecer em ambientes com grau mínimo e médio desde que com autorização do médico responsável, conforme versa o parágrafo segundo do referido artigo. Portanto, vejamos:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

§ 1º (VETADO) (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio e mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

Dessa forma, constatado o alto grau de insalubridade ou diante da vontade da gestante em não permanecer ou a não concessão do médico, haverá o deslocamento do local insalubre para um local salubre, como também a retirada do adicional. Apesar da iniciativa do legislador em proteger a gestante, a possibilidade de exercício das atividades em local insalubre fere totalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal. Entende-se que a mulher que está sob o período de gravidez naturalmente torna-se mais vulnerável e suscetível a agentes externos, podendo tanto prejudicar o seu bebê quanto a si mesma. É evidente que para que possa trabalhar, é necessário o preenchimento de alguns requisitos como a expressa vontade da gestante conjuntamente com a autorização de um médico de sua escolha. Mas pode ocorrer a hipótese de uma mulher que necessita daquele adicional em sua renda mensal fazer uso de um atestado falso para então mantê-lo, sem considerar os possíveis danos a sua saúde, visto que não há fiscalização posterior.

Muito embora haja essa possibilidade, a comissão do Senado Federal fez uma revisão desse ponto da reforma trabalhista e efetuou a alteração, fazendo com que as gestantes sejam afastadas dos locais insalubres. Conforme o projeto, a empregada será afastada de qualquer atividade enquanto durar a gestação e será relocada a local salubre sem o pagamento do adicional de insalubridade. O projeto ainda passará por uma análise pelas comissões de Constituição e Justiça e de Assuntos Sociais antes de ir à votação na Câmara dos Deputados. Entre todos os pontos dentro da reforma trabalhista, a questão que foi mais discutida e polemizada pelos opositores da reforma foi justamente o da gestante em local insalubre. Portanto, essa iniciativa se caracteriza como uma forma de correção e ratificação da proteção integral à gestante.

Além disso, a gestante também goza da licença-maternidade, mencionada no art. 392 da CLT, que dispõe sobre o direito em si e os requisitos para receber o benefício. Nesse sentido:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do empregado e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Tal artigo, refere-se ao afastamento sem prejuízo na percepção do salário, durante o prazo de 120 (cento e vinte) dias, no momento de escolha da gestante, desde respeitados os pressupostos contidos no artigo. No mais, consta no artigo que a gestante pode ser transferida de sua função se esta causar algum dano à saúde, retornando após a gestação. São previsões que resguardam a mulher no ambiente de trabalho e trazem garantia em relação aos seus direitos.

Outra garantia concedida à gestante encontra-se elencada no art. 391-A da CLT, que trata da estabilidade do emprego. Essa previsão normativa protege a gestante em caso de o empregador desejar encerrar o contrato para não ter que arcar com os benefícios que se originam da gestação, como a citada licença-maternidade. A partir dessa perspectiva, atentemos ao artigo:

Art. 391. A confirmação do estado de gravidez advindo do curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Dessa forma, faz-se necessário citar o art. 10, inciso II, alínea b do ADCT, *in verbis*:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Percebe-se que a lei é muito clara no que concerne à estabilidade da mulher gestante no ambiente de trabalho. Exceto em caso de dispensa por justa causa, é vedado ao empregador dispensar a mulher do seu emprego durante o período gestacional. Cabe salientar que essas previsões caminham de acordo com a perspectiva positiva em relação à mulher participando do mercado de trabalho, e tais garantias se associam com a ideia de Aristóteles de tratar os desiguais na medida de sua desigualdade.

6 CONCLUSÃO

À vista do que foi exposto, conclui-se que as mulheres, somente por serem mulheres, estão sujeitas a uma certa resistência, principalmente do sexo oposto, em fazer parte das atividades da sociedade. Isso ocorre devido à ideologia que surgiu nos tempos antigos, em que a mulher era tida como um objeto, restrita somente a atividades referentes ao cuidado do lar e da família. Esse pensamento se propagou durante séculos até chegar à revolução industrial, na qual transformou os ideais da época e atribuiu mais valor e reconhecimento às mulheres. Nesse sentido, elas foram capazes de buscar uma forma de se desvincular a ideia arcaica e demonstrar que são tão aptas quanto os homens.

Torna-se pertinente ressaltar que a Constituição Federal de 1988 na qual teve papel extremamente importante na luta pelos direitos e pela igualdade das mulheres. Com suporte legal, as mulheres receberam mais assistência e segurança jurídica para poder exercer os atos da vida civil. No entanto, constata-se que apesar de todo espaço conquistado ainda ocorrem práticas discriminatórias e atos que constroem a mulher no ambiente de trabalho, como o assédio moral e sexual. São práticas que colocam em risco a integridade da mulher e prejudicam seu rendimento, causando abalos psicológicos. Fato este que pode e deve ser levado ao judiciário sempre que houver o mínimo probatório possível a fim de impedir que haja a violação de direitos como também ressarcir quaisquer danos causados.

Por fim, cabe, ainda, destacar que embora existam diversas barreiras a mulher ainda assim consegue superá-las e combatê-las. Além disso, a temática de igualdade entre os gêneros ganhou mais visibilidade, passou a ser mais discutida nos grupos sociais e recebeu também incentivo de medidas para superar a discriminação. Como por exemplo, as discussões levadas à Organização Internacional do Trabalho deram origem às convenções que foram elaboradas com objeto de zelar pelas mulheres e garantir seus direitos, da mesma forma que objetivam impedir a propagação do comportamento discriminatório.

Soma-se a isso a realidade de pequenas e grandes empresas que têm investido mais na contratação de mulheres para incentivar a participação das mulheres na economia do país. Como também é visível a atuação das mulheres em atividades antes reservadas somente aos homens, como em cargos de direção de empresas. Da mesma forma que o número de mulheres economicamente ativas vem crescendo ao decorrer dos anos, mostrando que as mulheres cada vez mais buscam cursos superiores, especialização e profissionalização. Aos poucos as mulheres estão conquistando mais o espaço que elas merecem, realizando as mesmas atividades que os homens e atingindo o mesmo rendimento e capacidade.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Brasília: Editora UnB, 1999.

ALMEIDA, Amanda. **Comissão do Senado aprova afastamento de gestantes de atividades em local insalubre**. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/economia/comissao-do-senado-aprova-afastamento-de-gestantes-de-atividades-em-local-insalubre-23231715>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em <https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/ADC1988_08.09.2016/art_10_.asp>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 out. 2018.

D' AMARAL, Teresa Costa. **Direito à igualdade**. Disponível em <<https://oglobo.globo.com/opiniaodireito-igualdade-12575126>>. Acesso em: 28 ago. 2018.

DECLARAÇÃO E PLATAFORMA DE AÇÃO DA IV CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE A MULHER. Disponível em <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

GEORGIEVA, Kristalina. **Mulheres, Empresas e o Direito 2018**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/05/Relat%C3%B3rio_Banco_Mundial.pdf> Acesso em: 9 nov. 2018.

LIRA, Josimar de Assis. **7 Perguntas Sobre Estabilidade Gestante**. Disponível em < <http://www.informadireito.com.br/estabilidade-gestante/>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

KOMETANI, Pâmela. **Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa**. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em: 15 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Sumário: Mulheres no trabalho: tendências 2016**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_457096/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 8 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **OIT: desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_458115/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 9 out. 2018.

REIS JÚNIOR, Dalmir. **Dez Propagandas Antigas Machistas**. Disponível em <<https://www.propagandashistoricas.com.br/2015/02/dez-propagandas-antigas-machistas-parte.html>>. Acesso em: 5 out. 2018.

ROUSSEAU, Jean-Jaques. **Discurso sobre a origem da desigualdade**. São Paulo: Editora Abril S.A., 1973.

SANTOS, Moisés; RODRIGUES, Diego; MOREIRA, Érica. **Desigualdade no mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://www.dgabc.com.br/Noticia/2676351/desigualdade-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 9 out. 2018.

SCHERMANN, Daniela. **A mulher no mercado de trabalho:** pesquisa sobre o dia da mulher. Disponível em <<https://blog.opinionbox.com/mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 8 nov. 2018.

Sociedade Brasileira de Coaching. **Liderança feminina: mulheres no comando.** Disponível em < <https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/mulheres-comando-trabalhando-lideres/>> Acesso em: 12 nov. 2018.

SOUZA, Rainer. **Democracia Ateniense.** Disponível em <<https://brasilescola.uol.com.br/historiag/democracia-ateniense.htm>>. Acesso em: 12 set. 2018.

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Woman. **Overview of the Convention.** Disponível em <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>> Acesso em: 9 nov. 2018.