

**OS DESAFIOS E AS POTENCIALIDADES DA NORMA CONSTITUCIONAL QUE
PREVÊ A PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA AS MULHERES:
UM OLHAR A PARTIR DO DIREITO DE GÊNERO¹**

***THE CHALLENGES AND POTENTIALITIES OF THE CONSTITUTIONAL
STANDARDS THAT PREVENT THE LABOR MARKET PROTECTION TO WOMEN: A
LOOK FROM GENDER RIGHTS***

Maryana Zubiaurre Corrêa²
Nathalie Kuczura Nedel³

Resumo

A Constituição Federal determina a proteção específica do trabalho da mulher com o objetivo de coibir a discriminação de gênero. Ocorre que mesmo havendo tal previsão constitucional, verifica-se que, ainda, há uma discrepância no que tange à colocação no mercado de trabalho de homens e mulheres, bem como de sua posição e direitos após o respectivo ingresso. Nesse cenário, cumpre perquirir quais os desafios e as possibilidades de ser efetivado o princípio da igualdade em relação à mulher no mercado de trabalho, a partir da Constituição Federal de 1988? Para responder ao problema de pesquisa, utilizou-se o método de abordagem dedutivo e como método de procedimento o monográfico. Já como técnica de pesquisa, empregou-se a documental e bibliográfica. Ademais, o artigo foi dividido em duas seções. O artigo se enquadra na 2ª Linha de Pesquisa da FADISMA Constitucionalismo e Concretização de Direitos. A primeira seção irá abordar a importância da previsão constitucional como forma de resguardar o direito de gênero e as diferenças existentes entre este. Já na segunda abordar-se-á os limites e as potencialidades da referida norma. Ao final, concluiu-se que as conquistas advindas dos Movimentos Feministas e das previsões legais não se fizeram suficientes, embora sejam marcos importantes.

Palavras-chave: Direito de Gênero. Limites e potencialidades. Proteção constitucional ao mercado de trabalho para as mulheres.

Abstract

The Federal Constitution establish the specific protection of women's work in order to curb gender discrimination. Occurs that even if there is constitutional provision, it is checked that there is still an inequality that does not allow the placement on the labor market of men and women, as well as their position and rights after entry. In this scenario, what are the challenges and possibilities of being fulfilled or the principle of the relationship between women and the labor market, from the Federal Constitution

¹ Artigo elaborado para submissão na semana acadêmica da FADISMA - EntreMentes.

² Autora e apresentadora do presente artigo. Acadêmica do 6º semestre da Faculdade de Direito de Santa Maria – FADISMA. Líder ativista no Programa de Inovação e Cultura Educacional da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Endereço eletrônico: zubiaurremaryana@gmail.com.

³ Autora. Professora da Faculdade de Direito de Santa Maria (FADISMA). Coordenadora de Pesquisa e Extensão da FADISMA. Doutora em Direito pela UNISINOS. Mestre com louvor pela Universidade Federal de Santa Maria. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria. Endereço eletrônico: nkuczura@gmail.com.

of 1988? To answer research problems, it was used the deductive approach method and the procedure or monographic method. As a research technique, it was utilized documentation and bibliography. In addition, the article was divide into two sections. The article fits in with the 2nd Line of Research of Fadisma's Constitutionalism and Realization of Rights. The first section will approach the importance of constitutional provision as a way of safeguarding gender law and the differences between both, while de second one will approach the limits and potentialities of the normal regulation. In the end, it is concluded that the achievements of the Feminist Movements and the legal statutes are not enough, although they are important historical milestones.

Keywords: Gender Law. Limits and potentialities. Constitutional protection of the labor market for women.

Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 positivou inúmeros direitos trabalhistas, dentre os quais merece destaque a proteção da mulher no mercado de trabalho. No entanto, os direitos constitucionais que protegem o sexo feminino ainda não são totalmente vivenciados na prática, porquanto a desigualdade de gênero ainda é vivenciada por diversas mulheres, em diversos âmbitos, inclusive no laboral.

Nesse cenário, cumpre perquirir quais os desafios e as possibilidades de ser efetivado o princípio da igualdade em relação à mulher no mercado de trabalho, a partir da Constituição Federal de 1988?

Latente, pois, que se trata de um tema de suma importância. Isso porque é importante discutir quais são as mazelas que acabam interferindo para que o cenário atual brasileiro não acompanhe totalmente a lei. A partir desse debate é que será possível indicar limites e potencialidades do texto normativo, para a sua implementação. Nesse contexto, é que se mostra a relevância social e científica do presente trabalho.

Para responder ao problema de pesquisa acima indicado, será adotado o método de abordagem dedutivo. Isso porque se parte de uma abordagem mais ampla sobre o mercado de trabalho da mulher e a previsão constitucional para, posteriormente, apreciar premissas mais específicas quanto às potencialidades e limites de referida norma. O método de procedimento empregado será o histórico porque realizará uma pesquisa referente às Cartas brasileiras que antecederam a Constituição Federal de 1988, visto que, é importante estudar as antecessoras para compreender o trajeto percorrido até se obter a proteção no mercado de trabalho para a

mulher. Para isso, a busca para contemplar a pesquisa se dará por pesquisas em artigos científicos, livros, coletâneas e documentos. O artigo se enquadra na 2ª Linha de Pesquisa da FADISMA Constitucionalismo e Concretização de Direitos.

Ademais, para uma melhor compreensão do tema, o artigo está dividido em duas seções. A primeira observará os aspectos após a Constituição brasileira de 1998 promulgou a proteção específica para a mulher no mercado de trabalho, e analisar em que medida a norma constitucional proporcionou alterações. Logo após, na segunda, se analisará a discrepância entre os gêneros, masculino e feminino, questionando, pois, os limites e potencialidades da norma constitucional em questão.

1 A Constituição Federal de 1988 como marco legal para a proteção do mercado de trabalho para as mulheres

As normas jurisdicionais previstas na Constituição Federal de 1988 regem o cerne de toda a organização normativa do Brasil, visto que existe uma supremacia perante as outras normas do ordenamento jurídico. Assim, o marco legal de proteção do mercado de trabalho para a mulher, prevista no artigo 7º, é de suma importância para compreender a história do labor feminino e as gradativas conquistas de inserção (BRASIL, 1988).

Conforme referido, a Constituição 1988 é um marco importante de proteção do trabalho da mulher. Porém, tal proteção adveio de uma luta, construída historicamente. Nesse viés, cumpre ressaltar o movimento feminista, que emergiu no século XVII e objetivava que as mulheres adquirissem ação política e social. Contudo, mesmo com o exercício de posicionamento da mulher frente à sociedade, ainda eram observadas como inferiores aos homens; as mulheres que tinham mais condições sociais e monetárias eram vistas como seres menos racionais, e as ainda menos favorecidas eram analisadas como totais ignorantes e incompetentes (PRIORE, 2006, p. 589).

É importante destacar, assim, segundo João Máximo João que, o movimento feminista, defende a participação da mulher na sociedade, e organiza sua emancipação política e social. Na década de sessenta, o movimento feminista se propôs nos Estados Unidos, logo após,

adentrou no Ocidente, trazendo para o Brasil a ideia de que as mulheres podiam e deviam adentrar na sociedade. Na mesma linha, Judith Astelarra (1989), o feminismo contemporâneo ao surgir nos anos sessenta, mesmo sendo originária do partido de esquerda, foi além da questão partidária, porquanto expressou uma luta para e por todas as mulheres.

Nesse âmbito, o movimento instigou as mulheres a refletirem sobre a desigualdade de gênero existente. Assim, aquelas que já faziam parte do mercado de trabalho perceberam que eram diminuídas perante aos homens. Diante disso, muitas mulheres começaram a fazer parte do movimento e lutar por uma extensão de qualidade em suas práticas. Visto que, as reivindicações são elaboradas por problemas específicos, no qual, defendem a organização independente, fazendo com o que acabem todas as relações de dominação da sociedade. (PINTO, 2003, p. 54). Destarte, têm-se desde o início um movimento estruturado e organizado. Em suma, Silva afirmar que

O Feminismo surge e se organiza como movimento estruturado, a partir do fenômeno da modernidade, acompanhando o percurso de sua evolução desde o século XVIII, tomando corpo no século XIX, na Europa e nos Estados Unidos, transformando-se, também, em instrumento de críticas da sociedade moderna. E, apesar da diversidade de sua atuação, tanto nos aspectos teóricos, quanto nos aspectos práticos, o Feminismo vem conservando uma de suas principais características que é a reflexão crítica sobre as contradições da modernidade, principalmente, no que tange a libertação das mulheres. (SILVA, 2008, p.1-2).

Assim, se estabelece a formação do sexo feminino unido para obter desenvolvimento nas suas práticas sociais. Com alguns progressos e diversas lutas dos movimentos feministas, as mulheres foram adquirindo mais espaço na sociedade e também no mercado de trabalho. Tal conquista veio acompanhada de modificações legislativas, que passaram, paulatinamente, a prever formas de efetivar o direito à igualdade. Nesse âmbito merecem destaque as Constituições, as quais, ao longo da história, contribuíram para a crescente motivação do ingresso das mulheres no bojo social. A pesquisa do Centro Feminista de Estudos e Assessoria de 2006 demonstra que o preceito constitucional que o direito da igualdade constitui é de grande importância, porquanto são hierarquicamente superiores às outras normas, em suma, o marco legal potencializa as outras leis a se subordinarem e seguirem o direito fundamental resguardado. (RODRIGUES, 2006).

Diante disso, historicamente, tem-se, pois, “[...] a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)” (HIDRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

Assim, em razão da visão que se perpetuou em torno da figura feminina, inicialmente, não se tinha a figura feminina no mercado de trabalho. Ocorre que, no século XIX, com o crescente desenvolvimento da tecnologia acabou-se necessitando de mão de obra e a mulher começou a ser inserida, paulatinamente, no mercado de trabalho, analisado pelo autor Sidnei Maximo João (1997). Embora inserida no mercado de trabalho, o seu salário era inferior ao dos trabalhadores homens, por mais que pertencessem ao mesmo cargo.

Diante dessa situação de desigualdade e dos diversos movimentos que buscavam modificar o cenário, a Constituição de 1934 positivou o mesmo salário para todos os gêneros que trabalhassem igualmente, para que não houvesse distinção entre os sexos. No entanto, tal dispositivo não foi colocado em prática, visto que as mulheres ainda eram recebiam salários inferiores, porquanto a análise era feita pelos homens serem quem sustentavam o lar, logo, as mulheres não necessitariam de um salário igualitário (PROBST, 2003).

A Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, estabeleceu diversos direitos trabalhistas, inclusive proteção à mulher. No entanto, o direito adquirido de igualdade de salários na Constituição de 1934 acabou sendo retirado da nova Constituição. Logo após, a Carta Constitucional de 1946 revitalizou um Estado mais democrático, visto que, além de manter os direitos trabalhistas que já haviam sido promulgados, os ampliou, introduzindo diversos direitos como, por exemplo, seguro contra acidentes de trabalho, para ambos os gêneros. Em que pese pouco tempo, a Constituição de 1946 reiterou o direito à igualdade salarial aos que praticavam o mesmo serviço e as mulheres passaram novamente a adquirir, no plano teórico, direitos iguais. (JOÃO, 1997, p. 39-40)

Em suma, tinha-se a previsão de igualdade, porém tal não ocorria. Na realidade, as mulheres acabam sendo chamadas pela busca de mão-de-obra barata, já que eram desvalorizadas e desqualificadas, e, em grande escala, acabavam sendo remuneradas

inferiormente aos trabalhadores adultos do sexo masculino. Com isso, acabavam recebendo nem o necessário para a sobrevivência. (JOÃO, 1997, p. 6)

Ao analisar a construção realizada pelas Constituições brasileiras ao resguardarem o labor feminino, a supremacia de garantias se estipulou na de 1988, porquanto inovou e promoveu em seu artigo 7º à proteção no mercado de trabalho, assistência gratuita para seus filhos e dependentes até os seis anos, assistência da gestante em determinado tempo, duração de licença à gestante por 120 dias.

Essa segurança deriva primordialmente do princípio da igualdade. Nesse viés, as Constituições desde o Império contemplavam o direito à igualdade, no entanto, se faziam presente apenas na formalidade. Ou seja,

Nossas constituições, desde o Império, inscreveram o princípio da igualdade, como igualdade perante a lei, enunciado que, na sua literalidade, se confunde com a mera isonomia formal, no sentido de que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos (SILVA, 2004).

É nesse contexto que a Constituição Federal de 1988 apresenta-se como sendo um marco importante. Isso porque está se revela como sendo um compromisso efetivo em relação à igualdade entre os homens e as mulheres, contribuindo fortemente para o sexo feminino conquistar seu espaço no mercado de trabalho e os demais espaços sociais. Assim, a igualdade deve

[...] ser interpretada não a partir da sua restrita e irreal acepção oriunda do liberalismo, que apenas considerava a igualdade no sentido formal – no texto da forma – mas devendo ser interpretada com uma igualdade material – igualdade no texto e na aplicação na norma – impondo tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais. (LOPES, 2006, p. 11).

Assim, tem-se que, ao longo da história, existiram diversas normas legais de proteção do mercado de trabalho da mulher, porém a positivação, por si só, não foi necessária para a efetivação da igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Cabe, diante disso, verificar em que medida o dispositivo da Constituição Federal de 1988, de fato, pode permitir a contemplação de igualdade efetiva entre os sexos.

2 A (constante e latente) discrepância de gênero no mercado de trabalho: os limites e potencialidades da norma constitucional

Existem, pois, normas que protegem à igualdade de gênero. Especificamente em relação à mulher e à questão laboral, a Constituição Federal determina que para se alcançar esta igualdade, é necessário proteger o mercado de trabalho para as mulheres. Em que pese haja referida norma constitucional, verifica-se que, na prática, essa proteção e igualdade acabam não se concretizando.

Conforme relatado anteriormente à proteção em relação à mulher no mercado de trabalho se opera por diversas circunstâncias que a diferenciam dos homens, dentre elas poder-se-ia citar a questão atinente à maternidade. Nesse aspecto, emerge o primeiro contrassenso. De um lado, se tem a proteção da mulher como possível reprodutora e de outro, esse mesmo direito, acaba lhe reduzindo a possibilidade de inserção no mercado de trabalho (JOÃO, 1997, p. 38). Assim, acaba-se preferindo a contratação de homens.

Nesse contexto, outros aspectos também merecem atenção. Isso porque as mulheres as mulheres apresentam maior fatigabilidade e, por isso, merecem atenção dos cientistas e dos legisladores para positivarem séries de particularidades fisiologias como, por exemplo: menstruação, aleitamento, menopausa. (JOÃO, 1997, p. 23).

Assim, é preciso para se alcançar uma igualdade material, tratar as mulheres tendo em vista as suas peculiaridades. Dessa forma, ao avaliar a importância dos movimentos feministas e o histórico referente às Constituições brasileiras, é que foi possível estabelecer proteção para a mulher no mercado de trabalho. Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especificadamente em seu artigo 7^o, estabeleceu as particularidades fisiológicas epigrafadas, visto que, no inciso XVIII promulgou licença à gestante por 120 dias sem prejuízos monetários. Assim, concedeu uma nova roupagem ao labor feminino, o qual se trata como sendo um direito da trabalhadora, mas, por outro lado, acaba sendo um ônus para o empregador. Tanto é assim que doutrinadores como João argumentam, analisando a proteção constitucional, que os legisladores devem dosar tais direitos para que um equilíbrio entre o capital e trabalho. (JOÃO, 1997, p. 92).

Em razão dessa proteção, as mulheres são vistas como seres humanos reprodutivos, e isso faz com que a sua inserção no mercado de trabalho se opere de forma desigual a do homem (BALTAR; LEONE, 2008). Assim, em que pese às duras reivindicações, que se ocasionaram com a devida proteção à maternidade, têm-se empregadores decidindo em favor da contratação de homens em vez de mulheres.

A análise feita pelo empregador leva em conta uma questão histórica e cultural no sentido de os homens tem disponibilidade absoluta para se dedicar no trabalho (CARRASCO, 1988) enquanto que as mulheres, por força da tradição, tem ainda o ônus de serem donas de casa e reprodutoras.

Nesse viés, infelizmente, a forte cultura que se encontra o Brasil, é que a mulher ainda encontra-se de forma desigual no mercado de trabalho. Assim, embora haja o Poder Constituinte objetivando em caso concreto, a apreciação da natureza feminina está-se diante de um poder concentrado de desigualdades entre os sexos. Evidencia-se além das dificuldades de desigualdade na época da maternidade, também, a dificuldade de ingressar no mercado de trabalho para aquelas que têm filhos, pois estas preferem e procuram empregos com horários mais flexíveis, o que acaba dando ensejo a salários menores que o dos homens. (D'ALONSO, 2008)

Barros (1995), igualmente, refere que os empregadores optam por contratar homens, porquanto no período em que as mulheres se afastam do emprego para cuidarem dos filhos, as empresas precisam treinar outro funcionário para cumprir as respectivas funções.

Em que pese essa seja a realidade, a transformação legislativa é importante para a modificação social. Nesse norte, é preciso ter presente que

Ajudar as mulheres a permanecer no mercado de trabalho é crucial para sua independência, para o desenvolvimento da sociedade e, talvez, até para a sobrevivência dos sistemas de proteção social. Pois, o nascimento de um filho pode obrigá-las a interromper sua atividade profissional, forçá-las a trabalhar em tempo parcial, levá-las a mudar de emprego ou de setor de atividade, e essas diferentes mudanças são acompanhadas de perdas de rendimentos e de menores perspectivas de carreira. (MEULDERS *et al.*, 2007, p. 612).

Evidente, pois, que embora seja de extrema relevância o ingresso da mulher no mercado de trabalho, tal, ainda, se revela como sendo difícil. Contudo, deve-se verificar, ainda,

que as dificuldades permanecem mesmo após a sua inserção. Isso porque apesar de exercerem o mesmo cargo, ou por vezes, portarem mesma formação, é possível analisar que a desigualdade salarial ainda é frequente. De acordo com um levantamento feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) as mulheres, mesmo com algumas melhorias no que se refere à desigualdade salarial, em média recebem 79,5% do salário dos homens no Brasil (JUSTINO, 2019).

Além disso, para uma análise efetiva, segundo o IBGE (2015), na década de 70, o sexo feminino ainda tinha pouca participação no mercado de trabalho, em média 18% do mercado era composto por mulheres. Após a Constituição Federal de 1988, em torno de 2002, se teve um crescente fluxo de labor feminino, no qual já atingiu 50%. Além dessa evolução, a diferença de salário também foi reduzida. Na década de 90, a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupavam a mesma função era de 50%, já nos anos 2000 essa diferença caiu para menos de 30%.

Além da análise realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, é válido considerar dados mais recentes acerca do tema em tela, apresentados pelo Ministério do Trabalho (MTE, 2015).

O crescimento do público feminino no mercado de trabalho é evidenciado pelos dados da última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS 2013) do Ministério do Trabalho e Emprego. Num recorte por gênero, os dados evidenciam que em 2013 o nível de emprego da mão-de-obra feminina cresceu 3,91%, ante um aumento de 2,57% para os homens, uma diferença de 1,34 pontos percentuais. Os dados revelam ainda uma continuidade no processo de elevação da participação das mulheres no mercado trabalho formal, que passou de 42,47% em 2012 para 42,79% em 2013.

Assim, verifica-se que o marco legal da Constituição Federal de 1988 foi importante para a concretização de direitos, no entanto, não foi suficiente a ponto de igualar o mercado de trabalho para homens e mulheres. Os dados utilizados corroboram que prática sexista é ainda vivenciada no Brasil, eis que o mercado ainda emprega mais homens do que mulheres.

Ademais forte cultura brasileira impede a aplicação no caso concreto. Ao longo dos anos, o labor feminino vem acompanhado de elevada discriminação, nas questões de qualidade das ocupações, mas também estendido na remuneração entre homens e mulheres. (MAIA; LIRA, 2004).

Sendo assim, a iniciativa do Poder Constituinte de efetuar a proteção ao mercado de trabalho para a mulher, se revela como um marco importante, que leva em conta toda a trajetória e busca contemplar o princípio da igualdade. Assim, em que pese exista uma legislação protetiva e que busca impulsionar a inserção da mulher no mercado de trabalho, esta, por vezes, acaba gerando o efeito reverso, uma vez que ao conferir mais direitos à mulher trabalhadora, acaba fazendo com que se opte pela contratação de empregados homens, eis que os custos serão menores. Ademais, a desvalorização do trabalho feminino, em razão dos menores salários também não restou solucionada. Em suma, a legislação é um passo importante, porém ela, por si só, não se revela como sendo suficiente.

Por isso, seriam imprescindíveis algumas ações do Poder Público, dentre as quais, podem-se citar, por exemplo, ações com incentivos fiscais que determinasse número mínimo de mulheres dentre as empresas, e zelo pela fiscalização efetiva referente à participação em cargos de níveis iguais e oportunidades para todos.

Conclusão

O demonstrativo acerca dos Movimentos Femininos, desde sua introdução, foi importante em relação aos efeitos produzidos nas questões da inserção da mulher na sociedade. Isso porque não havia, no Brasil, mecanismos que se impusessem a igualdade material entre os gêneros.

Após as conquistas oriundas do próprio sexo feminino em busca de seus direitos, foi que algumas Constituições brasileiras, antecessoras à Carta de 1988, passaram a positivar direitos com o intuito de proteger a mulher, tendo por base as suas diferenças em relação ao homem. No entanto, os textos constitucionais não geraram estabilidade nas relações empregatícias, por exemplo, não havendo, pois, qualquer prática que suspendesse salários inferiores e distinções no trabalho.

Evidenciado o problema, é que se promulgou a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988, a qual se configura como sendo um marco legal para a proteção no mercado de trabalho para a mulher, buscando, a partir disso, promover a igualdade material

entre os sexos. Nesse norte, tem-se o artigo 7º da Constituição Federal, que concedeu diversos direitos particulares para à mulher, como por exemplo, a licença maternidade.

A Constituição e os Movimentos Femininos, ainda assim, não foram suficientes para efetivar a igualdade no mundo do trabalho. Isso porque ainda se opta muitas vezes pela contratação de homens e os salários, ainda, apresentam diferenças. A cultura sexista, portanto, ainda se faz presente na sociedade, estabelecendo, assim, certa dificuldade do ingresso permanente e igualitário da mulher frente ao homem.

Em que pese não se justifique a maneira desigual com que as mulheres são tratadas no mercado de trabalho, as pesquisas epigrafadas demonstram que por mais que haja diversos avanços, os salários femininos ainda são inferiores e o alcance de oportunidades de empregos não alcançam os patamares masculinos.

Diante disto, fica evidente que a legislação pátria não é efetiva. Por isso, seriam imprescindíveis ações com incentivos fiscais que determinasse número mínimo de mulheres dentre as empresas, e zelo pela fiscalização efetiva referente à participação em cargos de níveis iguais e oportunidades para todos.

Referências

ASTELARRA, Judith. **Democracia e Feminismo**. 27. ed. Madrid: Zona Aberta, 1983.

BALTAR, P.; LEONE, E. T. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul./dez. 2008.

BARROS, A. M., **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr., 1995.

BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações de Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jun. 2008. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 26 ago. 2019.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em cinco de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 set. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Banco de dados agregados**. 2015. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva2003_2015.pdf Acesso em: 09 set. 2019.

JOÃO, Sidnei Máximo. **O trabalho e o Direito da Mulher**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 1997.

JUSTINO, Guilherme. **IBGE: mulheres recebem em média, 79,5% do salário dos homens**. mar. 2019. Disponível em:

<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2019/03/ibge-mulheres-recebem-em-media-795-do-salario-dos-homens-cjsz32ld601a601uj53ox8ph5.html> Acesso em: 22 ago. 2019.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. Gênero, discriminação e tráfico internacional de mulheres. *In: SALES, Lília Maia de Moraes (Org.). Estudos sobre a efetivação do direito na atualidade: a cidadania em debate*. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2006.

MAIA, Katy; LIRA, Sachiko Araki. **A mulher no mercado de trabalho**. IPEA Disponível em: www.ipea.gov.br/seminários/artigo11 Acesso em: 09 set. 2019.

MELO, Hildete; SERRANO, Franklin. A mulher como objeto da teoria econômica. *In: AGUIAR, Neuma (Org.). Gênero e Ciências Humanas: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres*. Rio de Janeiro: Record; Rosa dos Tempos, 1997.

MEULDERS, Danièle; *et al.* Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 611-640, set./dez. 2007.

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

ONU MULHERES BRASIL. **Princípios de empoderamento das mulheres**. Rede Brasil do Pacto Global, 2017. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf Acesso em: 26 ago. 2019.

PRIORE, Mary Del (Org.) **História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2006.

PINTO, C.; MORITZ, M. L. **A tímida presença da mulher na política brasileira: eleições municipais em Porto Alegre de 2008**. No prelo. 2010.

PROBST, Elisana Renata. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2003. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/wp->

content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 28 ago. 2019.

RODRIGUES, Almira; CORTÊS, Iáris. (Org.). CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Os direitos das mulheres na legislação brasileira pós-constituente**. Brasília: Letras Livres, 2006.

SINA, Ámalia. **Mulher e Trabalho** - o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Saraiva 2005.