

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ana Letícia de Faria Oliveira

Eloha Machado Santana de Almeida

Letícia Bezuti dos Santos

Luís Augusto Silva Longuine

RESUMO: A atuação da mulher no mercado de trabalho ocorreu tardiamente e de forma muito rápida, apesar da elevada porcentagem equivalente à população, porém a situação assalariada ainda continua inferior. Encaixando a mulher ainda nos grupos vulneráveis, aqueles classificados como inferior nas relações políticas, culturais e socioeconômicas. O objetivo é mostrar a realidade vivida pela mulher no mercado de trabalho, começando pela discriminação. Para isso analisaremos as legislações e conceitos voltados para o tema, além das declarações internas e internacionais, ratificação e tratados, projetos e leis internas de proteção ao direito da mulher. Mas já podemos observar que o sistema de proteção no Brasil, ainda é falho, deixando brechas e fazendo surgir como consequência um elevado número de violência e discriminação.

Palavras chave: Mulher. Discriminação. Trabalho.

ABSTRACT: Women's participation in the labor market occurred late and very fast, despite the high percentage of population, although a salaried situation still remains inferior. Putting women still in vulnerable groups, those classified as inferior in political, cultural and socioeconomic relations. The objective is to show the reality lived by the woman in the labor market, starting with discrimination. For this purpose, we will analyze legislation and concepts related to the topic, in addition to the internal and international declarations, ratification and treaties, projects and internal laws for the protection of women's rights. But we can already see that the protection system in Brazil is still flawed, leaving loopholes and resulting in a high number of violence and discrimination.

Keywords: Woman. Discrimination. Work.

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira, segundo dados do IBGE em 2013, é composta equivalente por 50% da população feminina. E mesmo possuindo elevada porcentagem, se encaixa nos grupos vulneráveis ou conhecidos como minoria, ou seja, que possuem inferioridade em suas relações políticas, culturais e socioeconômicas.

O fato de as mulheres serem introduzidas a este grupo, visto como minoria faz surgir na sociedade um déficit, que sem a ampla e adequada participação, traz como consequência problemas sociais, por exemplo, elevados números de violência e discriminação.

As transgressões ao direito a mulher existem desde as primeiras civilizações e somente a partir do século XX se iniciaram as discussões, surgindo assim às primeiras leis sobre o assunto.

É possível observar que, nos dias atuais, existe um grande número de declarações internas e internacionais, além de ratificação de tratados internacionais, projetos e leis internas de proteção ao direito da mulher. Porém, mesmo sendo um grande passo na luta das mulheres, o sistema de proteção brasileiro, ainda é falho perante todas as normas e regulamentos existentes.

O presente trabalho analisará as legislações e conceitos voltados à discriminação da mulher no mercado de trabalho.

1. CONCEITO DE TRABALHO

A palavra trabalho surgiu do latim *tripalium*, *tri* (três) e *palus* (pau), que era um instrumento romano de tortura, formado por três estacas, na forma de pirâmide, fixadas no chão e que serviam para torturar os escravos.

No português, o verbo *tripaliare* deu origem às palavras “trabalho” e “trabalhar”, como conceitua Evaristo de Moraes Filho¹.

Entendendo atualmente como em diversas áreas, como na Sociologia, Filosofia, História, Economia um conjunto de atividades humanas realizadas, com o objetivo de atingir determinado fim, de caráter intelectual e/ou físicos. E que ainda pode ser objeto de análise, Antropologia, Direito e etc.

¹ FILHO, Evaristo de Moraes. Introdução ao direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: 2014, p. 39.

Desde as primeiras civilizações, sabe-se da existência do trabalho humano, podendo-se identificar cinco regimes de trabalho: o primitivo, o escravo, o feudal, o capitalista e o comunista, como aponta Carlos Henrique Bezerra Leite.

As técnicas de trabalho se expandiram e se transformaram ao lado da sociedade, buscando realizar as necessidades humanas, porém com a expansão gera – se má remuneração e desigualdade. Daremos ênfase a desigualdade e discriminação enfrentada pela mulher no ambiente de trabalho.

2. MULHERES COMO MINORIA

2.1. Primeiras civilizações

Desde as primeiras civilizações as mulheres possuem restrições às esferas de poder e decisão. Como por exemplo, na Roma e na Grécia onde considera – se ter nascido á democracia, as mulheres eram excluídas, não á consideravam como cidadãos e não se permitiam a presença feminina nas assembleias. Esses direitos só eram permitidos aos homens, sendo os únicos considerados cidadãos e autorizados a votar.

Na Roma, as mulheres eram consideradas como patrimônios, como se fossem terras, móveis e até mesmo escravas.

Destaca – se também que na Idade Média as mulheres que se rebelavam contra a desigualdade sofrida, eram colocadas à parte da educação, comunidade e trancadas em casa ou queimadas na fogueira.

Toda a cultura vem baseada nas primeiras civilizações e democracias que assim tratavam as mulheres.

2.2. Revolução Industrial

Durante o século XVIII, na Inglaterra se deu origem a Revolução Industrial, com a utilização de maquinário e grande produção de mercadoria, que se iniciou pela indústria têxtil.

Mulheres e crianças foram utilizadas e exploradas pelas fabricas para realizar o trabalho de fiação e tecelagem, já que geravam maiores lucros aos patrões, pois os salários eram baixos e além disso eram sujeitas ao assédio sexual e não se existia legislações que a protegessem.

Pois em sua maioria, os conceitos idealizados eram sob o olhar masculino, como os entendimentos religiosos, filosóficos e históricos, embasando na sociedade uma cultura e postura completamente patriarcal.

Nesse mesmo período surgiram – se os primeiros encontros de mulheres, onde se discutiam sobre a exclusão e falta de espaços disponibilizados, formando – se os primeiros movimentos feministas.

2.3. Século XX

No século XX, às mulheres começaram a invadir o espaço público com o trabalho e questionamentos. A luta deu inicio no século passado e se efetivou o inicio do século XX, como o direito ao voto e o de terem educação, pois não eram consideradas cidadãs, porem a só foi concedido em 1932. Até 1962 as mulheres eram consideradas ainda relativamente incapazes no Brasil.

A partir da década de 70, as mulheres se engajaram na luta política e após a movimentação política contra a ditadura e redemocratização, as mulheres adquiriram força, fazendo com que na década de 80 ocorressem os avanços efetivos como o envolvimento em greves, reivindicação de melhores salários, fim da discriminação no trabalho, equiparação salarial, acesso a creche para os filhos e direito à saúde.

2.4. CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição de 1988 foi a primeira no Brasil a considerar de fato a igualdade entre homens e mulheres.

O papel da mulher na sociedade passou por grandes modificações desde as primeiras civilizações até os dias atuais, podendo destacar o aumento da escolaridade e da participação da renda familiar, consequência da crescente participação da mulher no mercado de trabalho.

Apesar das grandes mudanças e dos avanços significativos é necessário destacar que ainda assim as legislações brasileiras necessitam de urgente revisão, com o objetivo de abranger de forma melhor e mais eficaz os direitos das mulheres perante a sociedade.

3. DISCRIMINAÇÃO A MULHER

3.1. Significado de discriminação

Define-se o verbo discriminar como distinguir; separar; estabelecer diferença; é o ato ou efeito de discriminar, tratamento preconceituoso dado a indivíduo de certos grupos sociais, étnicos e etc., assim entende o dicionário Aurélio.

Pode-se conceituar como o tratamento injusto ou desigual perante alguma característica pessoal, racial, étnica, cultural, religiosa, classe social ou alguma outra orientação. É fazer diferença, por intolerância, que guarda conotação de diminuição, baseada em ideias preconcebidas que levariam à posição de inferioridade as pessoas.

De acordo com a Convenção n.111, da OIT, que foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, que visa impedir a discriminação em matéria de emprego e profissão entende que:

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 (art. 1º, 1, a, da Con. N. 111, da OIT).

3.2. Natureza jurídica da discriminação

A Constituição Federal assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, caput) vedando a conduta discriminatória. E considerando a ascensão da igualdade como objetivo fundamental da República, ao preceituar “erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais (...)” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, III e IV, da CF).

Algumas práticas discriminatórias são tipificadas como crime, como por exemplo: a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei n. 7.716/89 e Lei n. 9.459/97); a discriminação contra a mulher, referente à gravidez (Lei n. 9.029/95); a discriminação contra a pessoa portadora de deficiência (Lei n. 7.853/89) e do assédio sexual (Lei n. 10.224/01).

Outras práticas discriminatórias relacionadas ao acesso à relação de emprego ou manutenção, por motivos de origem, raça, cor, sexo, estado civil ou situação familiar não constituem crimes, pois foram consideradas menos graves, recebendo assim sanções mais moderadas.

A discriminação é uma conduta antijurídica, que modifica a igualdade de oportunidade e provoca injusta exclusão social.

4. MECANISMOS DE COMBATE A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A Constituição Federal dispõe em alguns artigos a prevenção e combate a discriminação à pessoa, sendo eles os artigos: 3º, inciso IV - tipificando os princípios fundamentais do Estado, como a proteção e o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; artigo 5º caput que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...) e inciso I garantindo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; e finalmente artigo 7º, incisos XXX em que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil e XXXI que veda qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

O Direito do Trabalho possui também a perspectiva de proferir os meios jurídicos e necessários que reprovam, condenam e/ou determinam reparações aos trabalhadores que receberam trabalho desigual ou discriminatório.

5. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, a participação da mulher vem crescendo, entretanto as funções exercidas por elas e suas respectivas remunerações ainda se encontram em considerável inferioridade quando comparada com os homens.

Historicamente as ocupações associadas às mulheres sempre foram relacionadas às tarefas de casa, o cuidado com os filhos, responsabilidades familiares ou quando inseridas ao mercado de trabalho, voltadas a cargos inferiores, materializando a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho em diversos níveis.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNDA) para o terceiro trimestre de 2014 e comparada à estagnação econômica do terceiro trimestre de 2016, pode – se observar que mesmo as mulheres representando 52,3% da população em idade ativa, ainda são apenas 43,3% da população economicamente ativa.

Apesar da interação tardia das mulheres ao mercado de trabalho, houve uma crescente muito rápida, porem a situação assalariada continua inferior. Por exemplo, a taxa de formalização, com carteira assinada, é menor para as mulheres em relação aos homens. Apesar de o nível de instrução feminina a partir do ensino médio completo, ser maior.

A Pesquisa ainda mostra que a estrutura do mercado de trabalho no terceiro trimestre de 2014, havia uma grande diferença na inserção entre os sexos. Porém com a recessão econômica ocorreu mudanças, indicando o aumento de participação das mulheres em 2016 no mercado de trabalho, que levaram a maiores taxas de desemprego e menores de ocupação. As mulheres buscavam provavelmente compensar depreciação no rendimento familiar.

6. PROTEÇÕES ESPECÍFICAS AO TRABALHO DA MULHER

Neste item iremos nos aprofundar nas proteções ao trabalho da mulher e suas particularidades, ajudando a compreender a função destas normas e como elas atendem este grupo, tendo como principal objetivo a diminuição da desigualdade remanescente nesse âmbito.

6.1. Trabalho noturno

Antigamente o trabalho noturno era proibido para as mulheres por meio do Decreto nº 21.417-A, de 1932, este relatava que não poderiam trabalhar das 22 horas às 05 horas, em estabelecimentos industriais, comerciais, públicos ou particulares. A restrição era uma maneira de diminuir as jornadas de trabalho exaustivas, pois a mulher já praticava jornada dupla ao realizar o trabalho doméstico. Tal norma havia exceção aos casos de trabalho com família e em locais onde não poderiam interromper o funcionamento normal.

Com o tempo surgiu a Lei nº 7.189, de 4 de julho de 1984, que contrariava as redações anteriores, passando a permitir o trabalho noturno para maiores de 18 anos de idade, com exceção as que trabalhavam em indústrias.

A Lei nº 7.855 foi revogada e afastou integralmente as limitações do trabalho noturno da mulher. Agora cabia a mulher aceitar ou não tal cargo, e em todos os casos mediante ao adicional, já que o mesmo independe do sexo do trabalhador. O Artigo 381 da CLT passa a fazer referência ao trabalho noturno da mulher, adquirindo salário superior ao diurno, com 20% adicional no mínimo, sendo cada hora do período 52 minutos e 30 segundos, estando em conformidade com a Constituição Federal.

6.2. Trabalho em condições insalubres, perigosas e penosas

Os trabalhos insalubres são os que trazem riscos à saúde, já os locais perigosos podem levar a acidentes de trabalho, por este motivo a Constituição anterior vedava o trabalho da mulher a serviços subterrâneos de minas ou em indústrias insalubres.

A nova Constituição Federal em seu Artigo 7º, XXXIII, supriu a proibição do trabalho da mulher nas atividades insalubres, garantindo a igualdade de direitos e deveres em relação aos gêneros.

6.3. Trabalho em horas extras e emprego de força muscular

O Artigo 384, CLT, estabelece que em casos de prorrogação do horário de trabalho, haverá descanso de no mínimo 15 minutos, antes do início do período seguinte. Sendo, portanto, compatível com a Constituição que entende que o organismo da mulher é mais frágil, pois esta possui uma dupla jornada de trabalho ao cuidar do seu lar, tornando a jornada de trabalho exaustiva.

Com relação ao emprego de força muscular o artigo 390 estabelece que é vedado o serviço que empregue força muscular superior a 20 quilos ou 25 quilos. Este ponto foi cuidadosamente observado pelo legislador ao proteger as mulheres de possíveis acidentes e sequelas por conta de esforços excessivos.

6.4. Proteção à gravidez e à maternidade

Um dos direitos mais primordiais para as mulheres trabalhadoras é a proteção à maternidade. Esta tutela tem como objetivo a garantia da ampla proteção à mãe e à criança, evitando quaisquer perigos.

Antigamente a gestante não possuía tais direitos, onde a gravidez poderia ser um dos motivos para a demissão. Atualmente existem normas protetivas para tal situação, sendo uma delas a aquisição de no mínimo 120 dias de licença. Como decorrência destes benefícios a gestante permanece estável e com direitos ao salário maternidade.

Alguns direitos que a mulher adquire quando se torna mãe são:

a) Licença Maternidade: Este está previsto na Constituição Federal de 1988, onde terá a duração de 120 dias, sem prejuízos, sendo adotando também pela CLT em seu artigo 392.

Além de possuírem um aumento de duas semanas antes ou após o parto, em casos em que o médico estabeleça.

O atestado médico irá determinar o início do afastamento, sendo entregue ao empregador, que ocorrerá entre 28º dia antes do parto. Durante esse período a grávida possui o chamado salário-maternidade, ou seja, um benefício pago para garantir sua subsistência.

b) Período de Amamentação: A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu artigo 396, que a amamentação ocorrerá até os 6 meses de idade, sendo seu direito a dois descansos especiais e meia hora cada, visando a proteção à saúde da criança.

Caso não ocorra esse intervalo, constituirá em infração administrativa, levando ao pagamento de horas extraordinárias proporcionais ao período trabalhado.

c) Estabilidade e Garantia de Emprego à Gestante: A Constituição Federal visa em seu artigo 10, II, b a garantia à gestante a estabilidade no emprego, desde a confirmação até os cinco meses após o parto, além de ser vedado a dispensa sem justa causa da gestante.

CONCLUSÃO

É nítida a evolução da mulher no mercado, conquistando um espaço valorativo, fazendo com que sua capacidade seja vista com a mesma abrangência que é vista a do sexo oposto. Embora ainda haja um índice grande de preconceito, como fica claro em todos os setores da sociedade, existe todo um percurso histórico com diversos fatores que trazem um tratamento igualitário às mulheres.

Com tudo, ressalva-se a esperança de que a situação que se encontra no mercado de trabalho, como salário inferior para as mulheres, se transformar em salários proporcionais, superiores ou inferiores não por conta do gênero, mas sim pelo trabalho realizado ou qualquer outra coisa que tenha justificativa baseado em fatos concretos, salientando que as próprias leis trabalhistas fazem jus a proteção do trabalhador como um todo sem distinções, com exceção dos casos em que existe a diferença biológica, como por exemplo, a gestação no curso da relação de emprego.

Devido ao fator temporal, a mudança de século, a mulher ganhou seu espaço em setores imagináveis para a sociedade comum, e é de suma importância enxergar que tal tipo

de conduta, é tão grave quanto qualquer tipo de preconceito existente, tratando-se de relação empregatícia acaba por se tornar ainda mais grave, vez que o direito ao trabalho é um direito fundamental estabelecido pela Constituição Federal, e que o grupo das mulheres é reconhecido pelos Direitos Humanos como minoria, composto por tratados e convenções de proteção direcionadas ao grupo.

Tudo isso tem por finalidade a proteção e execução da dignidade humana, vez que sem ela, ferimos a qualidade de ser humano, portador da vida, o maior bem jurídico existente, a TODAS as pessoas.

REFERÊNCIAS

- ÂNGELO, Gleide. **Discriminação à mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://noticias.ne10.uol.com.br/coluna/a-mulher-e-a-lei/noticia/2016/04/04/discriminacao-a-mulher-no-mercado-de-trabalho-606860.php>>. Acesso em: 25 de março de 2018.
- AURELIO. **Mini Aurélio: o dicionário da língua portuguesa**. 7º edição. Curitiba: Ed. Positivo, 2008.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **DECRETO Nº 21.417, DE 17 DE MAIO DE 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais**, Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.
- BRASIL. **DECRETO – LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 20 de maio de 2018.
- BRASIL. **DECRETO Nº 62.150, DE 19 DE JANEIRO DE 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em 20 de março de 2018.
- BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 de março de 2018.
- BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Discriminação no trabalho: Práticas discriminatórias e mecanismos de combate**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/90942/2015_bruginski_marcia_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 de março de 2018.
- CAMARGO, Orson. **A mulher e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 01 de maio de 2018.
- COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidade**. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2018.

EBERT, Maristela Rempel. **O papel das mulheres no mundo Grego-Romano**. Disponível em: <<https://espacoacademico.wordpress.com/2012/01/07/o-papel-das-mulheres-no-mundo-greco-romano/>>. Acesso em: 24 de maio de 2018.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **A discriminação e o trabalho da mulher**.

Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94217/2014_brito_filho_jose_discriminacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 de março de 2018.

FREITAS, Eduardo. **A discriminação da mulher no trabalho**. Disponível em:

<<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/a-discriminacao-mulher-negro-no-trabalho.htm>>. Acesso em: 01 de maio de 2018.

GOVERNO DO BRASIL. **Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 24 de maio de 2018.

IBGE. **Indicadores IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 3º trimestre de 2014**. Disponível em:

<ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2014/pnadc_201403_trimestre_caderno.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2018.

JORNAL MULIER. **Mulheres operárias: do século xvii aos dias atuais**. Disponível

em: <<http://jornalmulier.com.br/mulheres-operarias-do-seculo-xvii-aos-dias-atuais/>>. Acesso em: 24 de maio de 2018.

KLOSS, Larissa Renata. **Desigualdades de gênero no trabalho**. Disponível

em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96325/2013_kloss_larissa_desigualdades_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 de março de 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A cidadania da mulher, uma questão de justiça**.

Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73096/2002_magalhaes_maria_cidadania_mulher.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2018.

MÜHLEN, Jaqueline Von. **O combate à discriminação nas relações de trabalho**.

Disponível em: <<http://www.sengers.org.br/site/noticias/2674/artigo-o-combate-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2018.

RIBEIRO, Amarolina. **Participação feminina no mercado de trabalho**. Disponível em:

<<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/participacao-feminina-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em: 01 de maio de 2018.

ROLIM, Lilian Nogueira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**.

Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/a-insercao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 01 de maio de 2018.

SIGNIFICADOS. **O que é trabalho**. Disponível em:

<<https://www.significados.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 27 de março de 2018.

SANT'ANA, Mariana. **A proteção ao trabalho da mulher perante o Princípio**

Constitucional da Isonomia. Disponível em:

<<https://marinasantana73.jusbrasil.com.br/artigos/328797061/a-protecao-ao-trabalho-da-mulher-perante-o-principio-constitucional-da-isonomia>>. Acesso em 15 de maio de 2018.

SANTO, Iane G do Espírito. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. Disponível em: <

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1521>. Acesso em: 24 de maio de 2018.