

**FACULDADE BRASILEIRA - MULTIVIX
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

**INÊS DO ROSÁRIO OSS
JULLIANA CIRILO BIAZATTI
PAMELA CRISTINA SCHMIDT LEMBRANCE**

**NOVA VENÉCIA-ES
2019**

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

**INÊS DO ROSÁRIO OSS
JULLIANA CIRILO BIAZATTI
PAMELA CRISTINA SCHMIDT LEMBRANCE**

Trabalho de Conclusão de Curso de
Graduação em Direito apresentado à
Faculdade Brasileira – MULTIVIX, como
requisito parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Silvestre De Assis Júnior

**NOVA VENÉCIA-ES
2019**

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

**INÊS DO ROSÁRIO OSS
JULLIANA CIRILO BIAZATTI
PAMELA CRISTINA SCHMIDT LEMBRANCE**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito apresentado à Faculdade Brasileira - MULTIVIX, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em ____ de _____ de ____.

COMISSÃO EXAMINADORA

Orientador: Professor Silvestre De Assis
Júnior Faculdade Brasileira - MULTIVIX

Titulação e nome do Profº Faculdade
Brasileira - MULTIVIX Examinador

Titulação e nome do Profº Faculdade
Brasileira - MULTIVIX Examinador

RESUMO

Com o poder patriarcal, tínhamos a figura do homem como chefe da família, como aquele que promovia o sustento do lar, já a mulher exercia o papel de esposa, mãe e administrava o ambiente doméstico. Porém apesar das evoluções históricas enfrentadas pela sociedade e pelas transformações ocasionadas em nosso ordenamento jurídico, que proporcionou à mulher direito de ser tratada de forma igualitária em relação ao homem e de ter inclusive mesmas oportunidades de emprego e salário no ambiente trabalhista, vemos que a discriminação contra a mulher ainda vigora. A mulher recebe muitas vezes salário inferior ao homem, e ainda tem seu trabalho visto como sustento secundário. A discriminação contra a mulher não é uma tendência atual, mas um problema histórico, que não é notável, pois a sociedade vê a mulher como “sexo frágil”, com base nessa ideologia trata a mulher com inferioridade no ambiente de trabalho. Tem-se a escolha do tema com base discriminação sofrida pela mulher no ambiente do trabalho mesmo com a existência de leis que asseguram seus direitos. O objetivo geral do estudo do tema é analisar as desigualdades sofridas pelas mulheres no mercado de trabalho em virtude de seu gênero, assim abordando suas principais causas e consequências no ambiente social e do trabalho. Trata-se o estudo de uma revisão da discriminação enfrentada pela mulher no mercado trabalhista, em razão de seu gênero. Insere-se o referente artigo no tema discriminação da mulher no mercado de trabalho, classificada como pesquisa exploratória, sendo de coletas de dado secundárias, realizada através de referências bibliográficas. Com a análise do estudo do tema conclui-se que a discriminação sofrida pela mulher não é uma consequência da atualidade, e sim um problema que persiste desde os primórdios. É nítida também, a discriminação em desfavor do trabalho da mulher. Não é a falta de leis para assegurar os direitos trabalhistas da mulher, mas sim através do comportamento adotado pela sociedade que insiste em menosprezar o trabalho feminino.

Palavras-chave: discriminação; mulher; trabalho da mulher; ambiente de trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	05
2 DISCRIMINAÇÃO E AS FORMAS PELAS QUAIS SE APRESENTA NA SOCIEDADE.....	07
2.1. CONTEXTO HISTÓRICO E SOCIAL DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO DA MULHER.....	09
2.2 PRINCÍPIOS E GARANTIAS AO TRABALHO DA MULHER.....	10
2.2.1 Normas De Proteção Específicas Ao Trabalho Da Mulher.....	11
2.3 DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO FEMININO.....	14
3 CONCLUSÃO.....	16
4 REFERÊNCIAS.....	17

DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Inês do Rosário Oss ¹
Julliana Cirilo Biazatti ²
Pamela Cristina Schmidt Lembrance ³
Silvestre de Assis Júnior ⁴

1 INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro possui legislações que amparam o respeito, a dignidade humana e a igualdade, sem distinção de qualquer espécie. Porém, a discriminação é algo presente em nossa sociedade, onde determinados indivíduos são inferiorizados em detrimento de outros.

Em relação à mulher, sabe-se que a desigualdade está presente desde os primórdios, sendo aplicada a inferioridade por meio da implantação do poder patriarcal, ao qual tornava a mulher submissa aos interesses do homem. Historicamente, a sociedade vivencia os padrões antigos, aos quais a mulher possui apenas a função de ser mãe e esposa, situação que ainda acontece nos dias atuais, pelo fato de alguns indivíduos pensarem que a capacidade da mulher se limita a essa situação.

Devido a imposição social, a dupla jornada de trabalho é comumente associada às mulheres, raramente aos homens, que exercem uma profissão no mercado de trabalho conjuntamente com a atividade doméstica e familiar. Essa questão possui relação com os fatores históricos e sociais, que refletem diretamente no mercado de trabalho.

A maneira que a discriminação se apresenta no ambiente de trabalho é de forma velada e sutil, pois a desigualdade social está implícita em todos os meios sociais tendo diversos fatores para se apresentar. No mercado de trabalho a discriminação em razão do gênero feminino é implícita, porém se faz passar despercebida em razão de ser algo comum na sociedade, não sendo reconhecida por quem a sofre, pois historicamente a mulher é vista como “sexo frágil” e discriminada ou qualificada em razão de ser mulher.

¹ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Brasileira - MULTIVIX – Nova Venécia.

² Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Brasileira - MULTIVIX – Nova Venécia.

³ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Brasileira - MULTIVIX – Nova Venécia.

⁴ Professor Orientador da Faculdade Brasileira - MULTIVIX – Nova Venécia.

As mulheres possuem garantias e direitos previstos na legislação para atuarem de forma igualitária no ambiente de trabalho. Contudo, pode-se perceber que a aplicação ocorre de forma deturpada ocasionando a discriminação por meio das violações a esses direitos. A implantação de políticas afirmativas conjuntamente com a legislação tem o condão de amenizar a discriminação sofrida pela mulher no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, é imprescindível a compreensão sobre o que é a discriminação vivenciada pela mulher no ambiente de trabalho e desta maneira entendermos que os fatores são internos e externos ao mercado de trabalho, não sendo uma questão atual, mas um problema histórico implícito, porém não notável.

Assim, faz-se necessário o estudo para uma melhor análise do tema, auxiliando mulheres que tem seus direitos violados e possibilitando a compreensão das questões enfrentadas pelo sexo feminino no ambiente de trabalho, pois somente após obter o conhecimento do assunto, este se torna passível de solução.

Serão expostas as normas jurídicas que respaldam o trabalho feminino, os direitos e garantias da mulher em detrimento de suas limitações físicas em razão do gênero, dessa maneira, esclarecendo os aspectos da discriminação positiva.

Estará abordando de forma específica o conceito de discriminação, bem como a história do trabalho feminino juntamente com a análise dos fatores sociais de forma concisa para obter a compreensão dos fatores responsáveis que desencadeiam a violação aos direitos e garantias das mulheres, ocasionando a discriminação.

A discriminação é o ato de tratar de forma desigual as pessoas, menosprezando ou inferiorizando em razão de suas características. Os fatores históricos e o contexto social influenciam de forma direta na desigualdade presente atualmente na sociedade, as mulheres vivenciam a submissão ao homem, sendo uma das causas da violação aos seus direitos. A aplicação da igualdade material, através de políticas afirmativas, juntamente com o ordenamento jurídico respalda o direito e a dignidade da mulher, assegurando o direito a exercer atividade de forma igualitária ao homem, porém a

violação as normas jurídicas ocasionam a discriminação da mulher no ambiente de trabalho. O fiel cumprimento das normas protetoras do trabalho da mulher de forma conjunta com uma evolução social que não diferencie os sexos, possibilitaria a extinção da discriminação não apenas no ambiente de trabalho, mas em todo o meio social.

Nesse diapasão, o presente trabalho será realizado por pesquisa exploratória, através da qual serão analisadas obras literárias, estudos de casos e conceitos já existente, com o intuito de aproximar-se e ter conhecimento sobre o assunto, assim se tornando passível de atingir o objetivo da hipótese formulada. O procedimento técnico será realizado por meio de pesquisas bibliográficas, formada pela junção de informações coletadas de estudos e obras pré-existentes, que servirão para esclarecer e responder os questionamentos e a hipótese criada. De acordo com Marconi e Lakatos (2017, p.32 e 1999) a pesquisa bibliográfica consiste em “um tipo específico de produção científica: é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos”. Para complementação será utilizado fontes secundarias, descritas por Marconi e Lakatos (2017, p.31) como “levantamento de referências já publicadas, em forma de artigos científicos (impressos ou virtuais), livros, teses de doutorado, dissertações de mestrado.” Assim, utilizarão as mesmas para obter conhecimento na presente pesquisa.

2 DISCRIMINAÇÃO E AS FORMAS PELAS QUAIS SE APRESENTA NA SOCIEDADE

A discriminação é o ato de exclusão, diferenciação, separação. É a prática de tratamento desigual e injusto em razão de um conceito pré-estabelecido sobre a etnia, raça, crença religiosa, nível social, gênero ou idade de quem sofre a injustiça.

É uma conduta pejorativa contra determinada pessoa ou um grupo de pessoas para a inferiorização ou desqualificação em razão de características específicas. Sendo exprimida através de palavras, gestos, atos, em geral ações ou omissões que menospreza e desrespeita o indivíduo.

Conforme conceitua Stuchi (2017, p. 19) “Discriminar é, dentre as várias acepções possíveis, diferencial, separar, segregar. A discriminação é, então, o ato de separar ou de segregar. Na esfera jurídica, há uma conotação de separação injusta, que estabelece diferenças que na verdade não existem”.

A discriminação subdivide-se em explícita, a qual pode ser constatada de forma fácil, pois é evidente, sem limitações, praticada de forma direta. E pode se manifestar de forma velada, sendo praticado o ato sem demonstrar a verdadeira intenção, causando maior dificuldade para a constatação.

Nota-se que em todos os ambientes sociais há discriminação, sem isenção ao mercado de trabalho, ao qual a mulher vivencia a discriminação através de diversas maneiras que inclusive podem se apresentar de forma a dificultar a evidenciação.

A Constituição Federal tem como objetivo fundamental a aplicação de leis anti-discriminatórias conforme dispõe em seu artigo 3º, inciso IV, “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL, 1988).

É imprescindível mencionar que a Constituição Federal em seu artigo 5º (BRASIL, 1988) prevê o princípio da igualdade, o qual leciona que todos devem ser tratados de forma igualitária, sem distinções, sendo denominada de igualdade formal. Contudo, se faz necessária a aplicação de um modelo igualitário mais condizente com a diversidade social existente, surgindo a igualdade material que utiliza a desigualdade para gerar igualdade na sociedade.

Destarte que a igualdade material é uma forma de discriminação positiva através da aplicação das chamadas ações afirmativas, a qual utiliza-se o tratamento desigual de acordo com as restrições de cada individual, com o intuito de se obter igualdade de direitos e oportunidades.

Pedro Lenza (2016, p.1172) discorre sobre o assunto da seguinte forma:

Deve-se, contudo, buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material. Isso porque, no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada em face da lei.

A aplicação das políticas afirmativas se faz essencial para a efetividade dos direitos da mulher no ambiente de trabalho, pois faz com que a igualdade prevista na constituição federal seja realmente aplicada ao cotidiano, diminuindo a desigualdade de gênero, em que a mulher é inferiorizada em relação ao homem em determinadas circunstâncias.

2.1 CONTEXTOS HISTÓRICO E SOCIAL DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO DA MULHER

Historicamente a mulher luta pelos direitos sociais em prol de uma igualdade de gêneros, principalmente pelo direito ao trabalho de forma igualitária ao homem. A mulher enfrenta a desigualdade desde os primórdios, onde o modelo de família era o patriarcal, sujeitando a mulher a submissão do interesse do homem, seja pelo pai ou pelo marido após o casamento, sendo criada para exercer o papel de esposa e mãe na sociedade, não permitindo encarregar-se de atividades fora do ambiente domiciliar.

A sociedade evoluiu de forma lenta em relação aos direitos femininos, possibilitando a mulher o direito de voto, mas não possibilitava o direito ao trabalho e educação de forma completa, pois a mulher somente trabalhava na ausência do homem, ou para a sobrevivência caso pertencesse a uma classe social inferior para a época.

A mulher foi por muito tempo implementada no trabalho como mão de obra secundária, só atuando quando o mercado se encontrava escasso de mão de obra masculina. A necessidade do labor feminino surgiu para o complemento da renda familiar, pois só o trabalho masculino não era suficiente para o sustento da família com o avanço social.

Mesmo com a mudança social em que a mulher substituiu o pátrio poder, sendo provedora do sustento familiar, o trabalho feminino ainda é visto como uma renda secundária, pois o salário do homem é conhecido como a principal sustento familiar, tendo como consequência remunerações inferiores para as mulheres.

A evolução histórica do trabalho feminino é apresentada por Andrade e Neto (2015, p.5) brevemente como:

[...] o percurso do trabalho feminino começando pelo período colonial, época em que a grande maioria das mulheres tinham como papel na sociedade ser mãe e esposa. No final do século XIX, com o surgimento das primeiras escolas normais no Brasil, surge uma outra possibilidade: o magistério. De 1950 até os anos 1980, ela deixa de atuar como força de trabalho secundária e passa a conquistar empregos mais qualificados. Hoje, ainda mais presentes no mercado de trabalho, as mulheres estão voltadas para o lar e para a carreira, em busca de conciliar tempo para a dupla jornada de trabalho.

Os fatores sociais estão diretamente relacionados a desigualdade no ambiente de trabalho feminino, pois os aspectos históricos ainda influenciam no atual mercado de trabalho, a mulher continua a exercer papel de esposa e mãe, porém na sociedade moderna exercer conjuntamente atividade profissional, possuindo leis para exercer a atividade laborativa de forma igualitária com o homem.

2.2 PRINCÍPIOS E GARANTIAS AO TRABALHO DA MULHER

O ordenamento jurídico brasileiro assegura que todos os indivíduos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, bem como preceitua que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, no artigo 5º, caput e inciso I, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

O princípio da proteção ao trabalho da mulher tem por objetivo garantir o mercado de trabalho imparcial e diminuir as práticas discriminatórias, de acordo com Leite (2018, p. 97):

Esse princípio, que está consagrado no inc. XX do art. 7º da CF, tem por escopo estabelecer ações afirmativas em prol das mulheres trabalhadoras. Visa, sobretudo, corrigir as injustiças históricas e as discriminações que sofrem as mulheres no mercado de trabalho em relação aos homens.

Destarte que os institutos legais mencionados são direitos e garantias fundamentais individuais, não sendo passíveis de abolição por serem cláusulas pétreas, conforme prevê o artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

2.2.1 Normas De Proteção Específicas Ao Trabalho Da Mulher

Existem normas garantidoras específicas para o trabalho feminino, estabelecendo medidas para que a mulher exerça a atividade laboral em condições dignas e humanas, conforme preceitua a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 389 (BRASIL, 2017):

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. [...]

As normas específicas tem como fundamento a dignidade humana para que se alcance a igualdade, porém reconhecem as diferenças fisiológicas existentes entre os sexos, e aplica-se a discriminação positiva para a criação de normas que supram a diferença física, obtendo a igualdade material.

O artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017) preceitua ser vedado à mulher o serviço ao qual demande força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo, e 25 quilos para trabalho ocasional. Tal previsão reconhece a diferença física entre os sexos, pois no artigo 198 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017) estabelece ser de 60 quilos o peso máximo para remoção individual, neste caso aplica-se ao homem.

A mulher possui proteção para a gravidez e para a maternidade aos quais constitui direito da mulher grávida, rescindir o contrato de trabalho caso seja prejudicial à gestação, intervalos de meia hora para amamentação duas vezes ao dia, afastamento de atividades insalubres enquanto durar a gestação, direito de mudar de função caso essa possa prejudicar a gestação, entre outras normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) que amparam o trabalho da mulher.

Entre os direitos elencados na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017) destaca-se a estabilidade gestacional conforme preceitua em seu artigo 391-A:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no 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.

Conjuntamente com o artigo 10º, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988):

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
[...]
II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
[...]
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. [...]

Tais previsões normativas asseguram o direito de trabalho da mulher de forma equivalente ao homem através da igualdade material, garantido o direito de trabalho sem suprimir o direito de ser mãe.

Além das previsões normativas nacionais, existem normas estrangeiras importantes para a proteção do trabalho da mulher, em razão disso, o ordenamento jurídico brasileiro ratificou a convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho, a qual prevê diretrizes que amparam o período de maternidade vivenciado pela mulher.

Existem normas no ordenamento jurídico brasileiro, garantidoras de igualdade salarial entre homens e mulheres, com o intuito de coibir a prática de discriminação em razão do sexo. A Consolidação das Leis do Trabalho rege no artigo 5º (BRASIL, 2017) que

“A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.”. A seriedade do presente artigo se reforça com o artigo 461, parágrafo 6º que prevê o pagamento de multa no caso de diferença salarial em razão de discriminação.

Sobre o assunto, Cassar (2017, p. 930) leciona:

Logo, se o empregador pagar salários inferiores aos negros, judeus ou mulheres, discriminando-os por pertencerem a etnias diferentes ou gênero diverso, além de obrigado a equiparar os salários, desde que preenchidos os requisitos contidos no art. 461 da CLT, também pagará a referida multa. Salutar a medida, pois inibe a prática.

Novamente destaca-se a ratificação pelo ordenamento jurídico Brasileiro de norma estrangeira que também verse sobre a proteção ao trabalho da mulher. A convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho possui previsões sobre a igualdade de remuneração, implantando políticas para inibir a prática discriminatória.

Para complementar o sistema jurídico foram instituídas normas de proteção ao ingresso da mulher e a sua continuidade no mercado de trabalho. Conforme menciona o artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017):

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
- V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. [...]

Todos os princípios e normas são essenciais para que a mulher possa ingressar no mercado de trabalho e para que tenha seus direitos respeitados, com a intuito de obter o tratamento igualitário ao homem no ambiente de trabalho.

2.3 DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO FEMININO

Apesar das previsões legais no ordenamento jurídico brasileiro as quais se respalda o trabalho da mulher, a discriminação é um fator presente no ambiente de trabalho, e surge em momentos diversos da relação trabalhista, podendo ocorrer antes, durante ou na dissolução do contrato de trabalho. Desta forma Romar (2018, p.743-744) relata que a discriminação ocorre:

no ato da contratação — no momento da formação da relação de emprego, poderá o empregador praticar ato discriminatório, por exemplo, publicando anúncios de emprego com exigências discriminatórias ou a exigência, para a contratação de mulheres, de entrega de atestado de esterilização ou que comprove que não está grávida;

no curso do contrato de trabalho — durante a vigência do pacto laboral, a discriminação poderá ser caracterizada por pagamentos de salários menores e a adoção de restrições e até de medidas que impeçam a promoção em relação a determinados empregados, com fundamento em critérios discriminatórios. [...];

no momento da dissolução do ajuste laboral — a dispensa do empregado não tem qualquer motivação relacionada com o serviço executado por ele ou com problemas financeiros da empresa, mas, ao contrário, funda-se apenas em critérios discriminatórios, [...].

Destarte além dos diversos momentos em que a discriminação pode se apresentar na relação de trabalho, também deve ser observado as formas pelas quais se manifesta, Romar (2018, p.745) conceitua como “direta - pela adoção de disposições gerais que estabelecem distinções baseadas em critérios proibidos pela lei; e, indireta - relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação a pessoas que têm as mesmas características;”, a forma mais comum de discriminação é a indireta, o que dificulta que os agentes praticantes sejam devidamente penalizados.

A desigualdade entre sexos e a não aplicabilidade da isonomia são fatores chaves para a ocorrência da discriminação, que violam as leis de proteção ao trabalho da mulher. No meio social, a mulher tem carga horária menor na atividade de produção comparada aos homens, porém exercem a dupla jornada de trabalho realizando afazeres domésticos e cuidados de familiares, ocasionando o aumento de sua carga horária diária e a sobrecarregando.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2018, BRASIL), existe predominância da realização de atividades domésticas e cuidados familiares pela mulher, sendo cerca de 73% (setenta e três por cento) de incidência a mais para as mulheres, em comparação com os homens que semanalmente gastavam 10,5 horas para cuidados familiares, no ano de 2016. Em uma nova pesquisa realizada no quarto trimestre de 2018 demonstra que 92,6% da população feminina dedica em média 21 horas semanais para afazeres domésticos e cuidados pessoais, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgada na Agência de Notícias IBGE (2019, Brasil). Essa diferença na realização do trabalho se dá em razão dos conceitos preestabelecidos na sociedade onde o poder patriarcal predominava, influenciando diretamente em todo contexto social existente, em que a atividade doméstica é de responsabilidade feminina.

Outro fator preponderante na discriminação no ambiente de trabalho é a desigualdade salarial entre homens e mulheres, pois a remuneração recebida pela mulher é inferior ao ser comparada a remuneração recebida pelo homem em situações que desenvolvem atividades de igual valor, a remuneração feminina era de 79,5% (setenta e nove virgula cinco por cento) da remuneração recebida pelo homem no ano de 2018, de acordo com pesquisa realizada pelo IBGE (2019, BRASIL).

A discriminação está claramente nos dados das pesquisas citadas, em que se comprova que a mulher estuda e trabalha mais que o sexo oposto, porém o trabalho masculino é mais valorizado e remunerado em comparação com o feminino. Desta forma, nota-se que o contexto histórico e social são fatores que refletem diretamente no atual mercado de trabalho feminino e que a discriminação existe.

3 CONCLUSÃO

O objetivo na realização desta pesquisa é a análise da discriminação enfrentada pelas mulheres no ambiente de trabalho, bem como os meios jurídicos utilizados para assegurar direitos igualitários e a prevenir a prática do ato discriminatório. Com o estudo do tema verificou-se que a discriminação é o ato de menosprezar ou tratar de forma pejorativa alguém em razão de suas características ou crenças. Em relação à mulher, a discriminação ocorre em razão de ser do sexo feminino, e possui influência direta com o contexto social que historicamente desvaloriza a mulher, sendo perceptível tal desvalorização pelo fato de a mão de obra feminina só ter sido inserida no mercado de trabalho de forma secundária. Apesar do desenvolvimento nos direitos trabalhista femininos, e em especial a aplicação do princípio da isonomia ao qual se aplica a discriminação positiva para igualar os direitos femininos aos dos homens, viu-se que a discriminação se faz presente no ambiente de trabalho, e se demonstra nitidamente através da desigualdade salarial e entre outros fatores, porém ocorre de forma velada. Atualmente a busca por um mercado de trabalho igualitário continua, onde o mínimo em que se espera é o respeito pela dignidade humana, porém o retrocesso existente em parte da sociedade que tenta limitar a liberdade da mulher menosprezando seu trabalho, não respeita a evolução dos direitos femininos o que ocasiona a discriminação. Verificou-se que o ordenamento jurídico brasileiro possui leis que protegem o trabalho da mulher e reprimem atos discriminatórios no ambiente de trabalho, bem como que as normas de proteção continuam a evoluir, porém a aplicação das normas é ineficaz, haja vista a prática de atos discriminatórios. Desta forma é necessário que a sociedade lute de forma conjunta para garantir a dignidade humana e o respeito às mulheres, bem como que sejam utilizados meios mais eficazes para fiscalizar e sanções mais severas para repreensão da discriminação no ambiente de trabalho.

4 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Juliana Oliveira; NETO, Antônio Carvalho. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens**. São Paulo: Atlas, 2015.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Brasília, 05 de outubro de 1988, disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>>, acesso em: 28 de maio de 2019.

BRASIL, Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943, atualizado pela lei nº 13.467 de 2017, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>, acesso em: 27 de maio de 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, 05 de outubro de 1988, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>, acesso em: 28 de maio de 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**, 14ª edição. Rio de Janeiro: forense, São Paulo: Método, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem. **Agência de notícias do instituto brasileiro de geografia e estatísticas**, s.l, 08 de março de 2019, disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>, acesso em: 08 de jun. de 2019.

_____. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos que o homem. **Agência de notícias do instituto brasileiro de geografia e estatísticas**, s.l, 28 de março de 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>, acesso em: 08 de jun. de 2019.

_____. Mercado de trabalho reflete desigualdades de gênero. **Agência de notícias do instituto brasileiro de geografia e estatísticas**, s.l, 19 de agosto de 2019, atualizado em 03 de setembro de 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero>>, acesso em: 30 de out. de 2019.

_____. No dia da mulher, estatística sobre trabalho mostram desigualdade. **Agência de notícias do instituto brasileiro de geografia e estatísticas**, s.l, 10 de abril de 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>>, acesso em: 08 de jun. de 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso**, 8ª Edição, São Paulo: Atlas, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 10ª edição, São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**, 20ª edição, rev., atual. e ampl., São Paulo, Saraiva, 2016.

Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 103: Amparo a Maternidade**. Brasília, 18 de junho de 1965, disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm>, acesso em: 28 de maio de 2019.

_____. **Convenção 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por trabalho de igual valor**, Brasília, 25 de abril de 1957, disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>, acesso em: 08 de jun. de 2019.

PESSANHA, Patrícia Oliveira Lima. Discriminação: um panorama legislativo e jurisprudencial da miopia social. **Âmbito Jurídico**, s.l, s.d. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8994>, acesso em: 08 de jun. de 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, 2ª edição, Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROMAR, Carla Teresa Martins, Direito do trabalho, coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Prática Trabalhista**, 5ª edição rev., atual. e ampl. coordenação Alvaro de Azevedo Gonzaga; Nathaly Campitelli Roque. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.