

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

JACKSON PASSOS SANTOS

YNES DA SILVA FÉLIX

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Jackson Passos Santos; Ynes Da Silva Félix – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-497-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o V Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 14 e 18 de junho de 2022, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Inovação, Direito e Sustentabilidade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Jackson Passos Santos

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

Ynes Da Silva Félix

Universidade de Direito da UFSM

IGUALDADE DE GÊNERO E PROTEÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER: UM PANORAMA DA DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL, MARANHÃO E SÃO LUÍS

GENDER EQUALITY AND WOMEN'S LABOR MARKET PROTECTION: AN OVERVIEW OF WAGE INEQUALITY IN BRAZIL, MARANHÃO AND SÃO LUÍS

Adriana Mendonça Da Silva ¹

Resumo

A violência de gênero é um dos graves problemas de direitos humanos contra as mulheres. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma espécie de violência, evidenciada nas dificuldades de inserção no mercado de trabalho, na menor participação na força ativa de trabalho, na ocupação de cargos de direção e na igualdade salarial. A desigualdade salarial de gênero está demonstrada no contexto do Brasil, do estado do Maranhão e da capital São Luís. A defesa dos direitos das mulheres exige a elaboração e execução de políticas que promovam o enfrentamento à discriminação da mulher do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mulher, Mercado de trabalho, Discriminação, Igualdade de gênero, Isonomia salarial

Abstract/Resumen/Résumé

Gender-based violence is one of the serious human rights problems against women. Gender inequality in the labor market is a kind of violence, evidenced in the difficulties of entering the labor market, in the lower participation in the active workforce, in the occupation of management positions and in salary equality. Gender wage inequality is demonstrated in the context of Brazil, the state of Maranhão and the capital São Luís. The defense of women's rights requires the elaboration and execution of public policies that promote the fight against discrimination against women in the labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Women, Job market, Discrimination, Gender equality, Wage equality

¹ Mestre em Educação. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Direito Civil e Processo Civil. Bacharel em Direito. Licenciada em Filosofia. Professora Universitária. Servidora Pública.

INTRODUÇÃO

O debate sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não é novo. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, desde a década de 1970, produz relatórios com estudos de estatísticas de gênero e indicadores sociais das mulheres no Brasil e traz como um dos seus pontos nodais as desigualdades expressivas entre homens e mulheres na participação da força de trabalho.

Em meio à multidimensionalidade de questões que envolvem a sub-representação feminina no trabalho destaca-se que, apesar da maior escolarização, as mulheres têm menor inserção no mercado de trabalho e na vida pública em geral, ocupam cargos e setores menos valorizados e têm menores salários.

A violência de gênero expressa na desigualdade salarial entre homens e mulheres que exercem trabalho de igual valor, nos termos do art. 461 da CLT, representa descumprimento ao preceito constitucional que proíbe a diferença de salários, de exercício de função e de critério de contratação em virtude de sexo, estado civil, idade e cor e a proibição de discriminação no meio ambiente do trabalho.

Esta pesquisa tem como meta principal a investigação sobre indicadores sociais do trabalho da mulher extraídos de relatórios produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE, do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidade do Trabalho do Ministério Público do Trabalho – SmartLab, da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2019 e do Fórum Econômico Mundial para identificação das diferenças de salários entre homens e mulheres no Brasil, no estado do Maranhão e na capital São Luís, para subsidiar a análise e discussão de políticas públicas de superação às diferenças de rendimentos relativas ao gênero.

METODOLOGIA

Para investigar a existência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, no contexto do Brasil, do estado do Maranhão e do município de São Luís, o estudo utiliza indicadores sociais constantes nos repositórios da PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, Relatórios do Observatório Digital da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho – SmartLab, Relatórios do Global Gender Gap Report do Fórum Econômico Mundial e da Relação Anual de Informações Sociais – Rais 2019. A análise das diferenças de salário entre homens e

mulheres considerou os seguintes critérios: (1) salário percebido por ambos os sexos no setor formal; (2) diferenças de salário levando-se em consideração o panorama interseccional como sexo e raça/cor, no setor formal; (3) diferenças de salário pela perspectiva interseccional (sexo e raça/cor) nos setores formal e informal; (4) segregação ocupacional e remuneração em cargos de direção ocupados por mulheres e homens.

FUNDAMENTOS LEGAIS DE PROTEÇÃO À MULHER

Diversos instrumentos legais, em âmbito internacional e nacional, tratam da igualdade de gênero e da proteção à mulher contra todo tipo de violência, a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006, que em seu art. 6º estabelece que a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos, podendo ser física, psicológica, sexual, patrimonial e moral, nesse sentido, qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

O Supremo Tribunal Federal declarou ser de natureza incondicionada a ação penal pública nos casos de lesão corporal referentes à Lei Maria da Penha.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, afirma ser crime a conduta do empregador de exigir testes ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; bem como de induzir ou instigar a empregada à esterilização genética ou de promover controle de natalidade.

O art. 2º dessa Lei nº 9.029/95 afirma constituir crime as seguintes práticas discriminatórias: I - exigir teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II – adotar o empregador medidas que configurem indução ou instigamento à esterilização genética; promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Os sujeitos ativos dos crimes acima descritos estão sujeitos a pena de detenção de um a dois anos e multa e podem ser: I - a pessoa física empregadora; II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista; III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Caso a mulher venha a sofrer o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, terá direito à reparação pelo dano moral, e poderá propor ação para reclamar: I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; ou II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA CLT

A proteção ao trabalho da mulher tem capítulo próprio na CLT, entre os artigos 372 e 401, sendo proibida qualquer discriminação contra a mulher e sua inclusão no mercado de trabalho no Brasil. O Direito do Trabalho da mulher apoia-se na divisão sexual do trabalho, fundamentando suas normas de proteção, influenciadas pelos culturalismos, pelo sistema patriarcal e pelas atribuições diferenciadas de atividades entre homens e mulheres, em razão do sexo biológico, fato que ainda explica, contemporaneamente, que determinadas funções sejam nomeadas como exclusivamente femininas, em especial, aquelas voltadas às atividades domésticas (TEODORO, VIANA, ALMEIDA e NOGUEIRA, 2017).

De acordo com Thomé e Schwarz (2015) o mercado de trabalho ainda é sensível ao papel tradicional feminino, e as mulheres centram suas atividades em tarefas relacionadas ao cuidado de crianças, velhos e doentes.

É forçoso reconhecer que os efeitos da divisão sexual do trabalho geram graves consequências ao mercado de trabalho da mulher, uma delas é a discriminação pelo tratamento diferenciado decorrente do sexo biológico. Os efeitos da discriminação no ambiente laboral, devido ao sexo, evidenciam a discriminação horizontal e discriminação vertical.

A discriminação horizontal provoca a distribuição de atividades de maneira desigual entre homens e mulheres, ao considerar apenas fatores biológicos e a discriminação vertical, também chamada de “teto de cristal” ou *glass ceiling*, evidencia a existência de uma quantidade menor de mulheres em cargos de tomada de decisões e com maior remuneração, quando comparada ao número de homens ocupantes de tais cargos (THOMÉ e SCHWARZ, 2015).

É preciso reconstruir o olhar sobre os fundamentos de proteção ao mercado de trabalho da mulher, primeiro, sob o aspecto do real motivo dessa proteção, que é ao nascituro, à criança e, segundo, sobre as relações sociais da pós-modernidade, construídas a partir da tolerância, da diversidade e do respeito, em que a proteção à criança ocorre no seio das uniões homoafetivas e das adoções, exigindo-se que essa proteção trabalhista não seja exclusiva para a mulher,

abandonando-se a ideia de que o filho é apenas da mãe (TEODORO, VIANA, ALMEIDA e NOGUEIRA, 2017).

De acordo com o art. 373-A da CLT são proibidas: 1) a publicação de anúncios de emprego nos quais haja menção ao sexo, cor ou situação familiar sem que a natureza da atividade a ser exercida assim o exija; 2) a recusa de emprego, promoção ou motivação de dispensa do trabalho em razão do sexo, estado de gravidez, sem que a atividade laboral seja incompatível; 3) o sexo como critério determinante de remuneração, formação e possibilidade de ascensão profissional; 4) a exigência de atestado ou exame, de qualquer tipo, para confirmação de esterilidade ou gravidez, como requisito para a admissão ou manutenção no emprego; 5) impedimento ao acesso ou adotar o sexo e o estado de gravidez como critérios subjetivos para a aprovação em concursos e empresas privadas; e 6) revista íntima nas empregadas ou funcionárias por parte do empregador ou de preposto.

Conforme preconiza a CLT exige-se a adoção de políticas públicas que tenham o objetivo de incentivar a igualdade entre os sexos, sobretudo aquelas relacionadas à formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

A jornada de trabalho não pode ultrapassar 8 horas diárias, sendo garantido o descanso entre jornadas de no mínimo 11 horas. Está previsto o intervalo de 15 minutos para jornada acima de 4 horas, limitadas a 6 horas diárias e de, no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, para jornadas superiores a 6 horas e limitadas a 8 horas diárias. O trabalho em regime de horas-extras deve ser remunerado com acréscimo de adicional de 50% da hora ordinária de trabalho.

A mulher que trabalha em regime de hora noturna, receberá o pagamento do adicional noturno, o qual para trabalhadores urbanos é de 20% da hora diurna de trabalho, tendo o direito a hora reduzida de 60 minutos. Em se tratando de trabalhadora rural, também tem assegurada a proteção, sendo de 25% o valor do adicional e a hora noturna computada como de 60 minutos.

Ao longo da história, foi proibido o trabalho de mulheres em locais insalubres, perigosos e penosos de modo que elas não poderiam trabalhar em minas, pedreiras, construções e subterrâneos. O primeiro instrumento normativo a tratar sobre as mulheres no mercado de trabalho foi o Decreto nº 21.417-A de 1932, que estabeleceu garantias, mas também vedações como o trabalho noturno da mulher.

Em 1943, a CLT trouxe no art. 387, a proibição do trabalho feminino em condições perigosas, insalubres e penosas, quais sejam, em minas, subsolo, pedreiras, construções públicas ou particulares.

A Constituição Federal de 1988 rompeu com essas vedações, não apresentando restrição ao trabalho prestado pela mulher em ambientes insalubres, perigosos ou penosos.

É proibido ao empregador exigir da mulher emprego de força muscular além dos limites de tolerância estabelecidos pelo art. 390 da CLT. Não poderá o empregador submeter a mulher a trabalhos que demandem força muscular excedente a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho eventual, excetuado o que for realizado por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos. Aos homens é possível exigir o carregamento de até 60 quilos, nos termos do art. 198 da CLT. Outrossim, o critério de distinção de carregamento de peso não parece mais se justificar apenas pelo critério de gênero, pois o vigor físico é um padrão variável entre homens e mulheres. Reflexivo o posicionamento de Teodoro, Viana, Almeida e Nogueira (p.10, 2017), que exige a discussão da “questão dos transgêneros, pois qual seria a solução da norma para a situação da mulher que se submete à mudança para o gênero homem, este passaria automaticamente a ter condições físicas de carregar até 60 quilos?”

Quanto aos métodos e locais de trabalho, os artigos 388 a 390-E, da CLT, cuidam de medidas a serem adotadas pelo empregador para garantir às mulheres condições melhores de higiene e conforto no ambiente laboral: I - a prover nos estabelecimentos laborais medidas de higienização, tais como, ventilação e iluminação; II - instalação de lavatórios bebedouros, aparelhos sanitários, cadeiras; III - manutenção de vestiários com armários individuais quando for exigida a troca de roupa; IV - fornecimento de equipamentos de proteção individual, como óculos, luvas, máscaras, de acordo com a natureza do trabalho.

Nos locais em que trabalharem, pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, o empregador deverá ter local apropriado para que seja permitida a permanência dos filhos das obreiras durante a fase de amamentação, que pode ser substituído por meio de creches distritais, mantidas, diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Os artigos 390-B e 390-C da CLT estabelecem normas que se aplicam a homens e mulheres, tais como a oferta de vagas de cursos de formação e programas de incentivo e aperfeiçoamento de mão de obra para as empresas que tenham mais de cem empregados.

O art. 390-E da CLT faculta a associação com entidade de formação profissional, entidades públicas ou sindicais, sociedades cooperativas ou civis, bem como a celebração de convênios com o objetivo de promover a execução de projetos de incentivo a inserção da mulher no mercado de trabalho.

A proteção à maternidade é uma das principais garantias da mulher ao mercado de trabalho. O art. 391 da CLT afirma não constituir justo motivo para rescisão do contrato de

trabalho o fato de ter contraído matrimônio ou de encontra-se em estado gravídico, assim como não será permitida qualquer restrição contratual ou será objeto de negociação coletiva, norma que restrinja o direito da mulher ao seu emprego pelos mesmos motivos.

O objetivo da norma é oferecer à mulher proteção legal trabalhista, proibindo comportamentos discriminatórios, sexistas e de desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu art. 10, II, b, estabelece que é vedado ao empregador dispensar a mulher gestante sem justa causa ou ainda, arbitrariamente, desde o momento em que a gravidez for confirmada até cinco meses após o parto.

Referida norma é complementada pelo art. 391-A da CLT, ao dispor ser vedado ao empregador dispensar à mulher durante o período que vai da confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto, inclusive se a mulher é contratada por prazo determinado ou se tiver confirmada a gravidez no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado. É a chamada estabilidade decorrente da gravidez. Nesta situação, havendo dispensa imotivada, terá direito a empregada a propor reclamação trabalhista com pedido de reintegração e pagamento de salários durante todo o período de estabilidade.

Não se vislumbra, nesse ponto, qualquer proteção legal ao mercado de trabalho do homem cuja esposa ou companheira esteja grávida, podendo, portanto, ser dispensado sem justa causa, em que pese ocupar o espaço de produção e ser provedor da casa, assim como a mulher. A garantia do emprego e da renda é dos genitores, independente do gênero, como forma de garantir a proteção à vida do nascituro, que precisará de cuidados e exigirá gastos de ambos (TEODORO, VIANA, ALMEIDA e NOGUEIRA, 2017).

O art. 7º, inciso XVIII da CF e os art. 392 e art. 392-A, da CLT, dispõem sobre o direito à licença-maternidade da mulher por 120 dias, inclusive ao adotante ou adquirente de guarda judicial de criança ou adolescente e, de igual modo, em caso de falecimento da genitora, a ao cônjuge ou companheiro, nos termos da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Essa proteção demonstra que o benefício da licença-maternidade não é da mãe, mas da criança. Entretanto, quanto à licença-paternidade, o art. 7º, XIX da Constituição Federal prevê tão somente o período de 5 dias.

As normas no Brasil de proteção à maternidade sofreram grande influência das normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1952, foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº 103 da OIT, que revisou a Convenção nº 3, fixando a competência do pagamento do salário maternidade à Previdência Social.

Durante a gravidez a mulher tem direito a dispensa pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.

A mulher terá direito a amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este compete 6 (seis) meses de idade e, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos especiais de meia hora cada um. Acordo individual escrito poderá ser celebrado entre trabalhadora e empregador para definir como ocorrerá a concessão desse intervalo. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

A mulher deverá ser afastada, sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, das atividades insalubres em grau máximo, médio ou mínimo, enquanto durar a gestação e das atividades insalubres em qualquer grau, durante a lactação, conforme disposição do art. 394-A, CLT. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, reforma trabalhista, promove retrocesso social e passa a exigir da mulher para o afastamento das atividades insalubres a apresentação de atestado médico que recomende seu afastamento durante a gestação e a lactação. A ADIN 5938 do STF declarou a inconstitucionalidade da exigência de atestado médico e a mulher deverá ser afastada de atividades insalubres, em qualquer grau, durante o período de gestação e lactação.

A Lei nº 13.257, de 08 de março 2016 autoriza o afastamento do trabalhador, de 1 dia por ano, para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica, trata-se de uma equiparação de direitos entre homens e mulheres, com garantia da remuneração.

Quanto ao salário, segundo Martins (2019) não existe justificativa para a diferença salarial entre os gêneros. A Constituição Federal de 1988, no art. 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O art. 373-A, VI, da CLT prevê que é vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”. A norma circunscreve seu âmbito de proteção apenas às mulheres empregadas, entretanto, a revista íntima em homens, de igual modo, pode gerar constrangimentos, afetando os direitos de personalidade.

O art. 377 da CLT ressalva que a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Deste modo, nota-se a preocupação de garantir isonomia entre os trabalhadores que executam tarefas semelhantes uma vez que não assegurar tal proteção é injustificável pelo fato de tratar de força física ou intelectual desempenhada por ambos os sexos.

Em relação à isonomia salarial, a Lei nº 13.467/2017 prevê que nos casos de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juiz além de determinar o pagamento das diferenças salariais devidas em favor da empregada discriminada, aplicará uma multa correspondente ao valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Na prática o empregador ao decidir pela contratação entre homens e mulheres, decide pela contratação do homem, com menos encargos sociais que a mulher em idade reprodutiva, haja vista não engravidar, não ser portador da garantia provisória no emprego em período gravídico, não gozar de licença-maternidade e outros favores estabelecidos em favor da mulher, mas cujo objetivo é a proteção da criança.

ESTATÍSTICAS DE GÊNERO E CONDIÇÕES DE VIDA DAS MULHERES NO BRASIL

Sobre as condições de vida das mulheres no Brasil, algumas estatísticas de gênero devem ser consideradas, dada sua relação com o mercado de trabalho e que constituem fatores limitadores para maior e melhor participação das mulheres na força de trabalho.

A responsabilidade com as atividades domésticas e cuidados (como cuidado com crianças), tende a reduzir a ocupação das mulheres ou a direcioná-las para ocupações menos remuneradas, do mesmo modo que fatores raciais, como ser mulher preta e parda pode constituir óbice ao acesso ao mercado de trabalho.

Segundo o IBGE (2021) considerando a força de trabalho, que compreende as pessoas que estão empregadas ou procurando emprego, em 2019, 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país. Entre os homens, esse percentual é de 73,7%.

A presença de crianças com até 3 anos vivendo no domicílio é fator relevante para inserção no mercado de trabalho da mulher. Mulheres que têm filhos dessa idade tem nível de ocupação de 54,6% abaixo dos 67,2% daquelas mulheres que não têm (IBGE, 2021).

Homens que vivem com crianças até 3 anos, ao contrário, registram nível de ocupação de 89,2% superior aos 83,4% que não têm filhos nessa idade (IBGE, 2021).

A raça é outro fator de exclusão e discriminação. Mulheres pretas ou pardas com crianças até 3 anos registraram nível de ocupação inferior a 50%, enquanto mulheres brancas

têm percentual de 62,6% de ocupação. Mulheres negras sem crianças com até 3 anos vivendo em seu domicílio, tem taxa de ocupação de 63%, menor que mulheres brancas, que têm taxa de ocupação de 72,8% (IBGE, 2021).

A presença das mulheres como principais responsáveis pela execução dos afazeres domésticos agravam a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, reforçando as desigualdades e estão relacionadas a distribuição das tarefas domésticas e no cuidado de pessoas.

Em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos 21,4 horas semanais, contra quase o dobro de tempo que os homens, 11 horas semanais. Segundo a ONU, as mulheres realizam três vezes mais cuidados e trabalhos domésticos do que os homens em nível global. No Brasil, a maior desigualdade está na região nordeste, embora as mulheres na região sudeste dedicassem 22,1 horas a essas atividades (IBGE, 2021).

Mulheres inseridas no mercado de trabalho têm limitações decorrentes dos afazeres domésticos, pela exigência de conciliação da dupla jornada. Em 2019, 1/3 das mulheres empregadas teve que trabalhar em tempo parcial, isto é, 30 horas semanais, ao contrário dessa mesma situação em relação aos homens empregados, somente 15,6% trabalharam em tempo parcial (IBGE, 2021).

A renda percebida pela mulher causa impacto no período que a mulher dedica aos afazeres domésticos.

Entre as mulheres (IBGE, 2021), do grupo de 20% da população com os menores rendimentos, mais de 24 horas semanais foram consumidas por atividades voltadas para a casa, isto traz implicações no mercado de trabalho porque, além do esgotamento físico, a dupla jornada e a menor remuneração podem causar impactos na saúde mental e física, com transtornos psicológicos, depressão, estresse e síndrome de Burnout, insegurança financeira. Além de ser um trabalho subestimado e não reconhecido, o excesso de carga de trabalho também retira oportunidades de estudo e de conquista de melhores cargos.

Mulheres do grupo dos brasileiros que têm 20% dos maiores rendimentos, o tempo das horas semanais com afazeres domésticos é reduzido para pouco mais de 18 horas semanais (IBGE, 2021).

A redução da média das horas semanais com atividades domésticas acontece porque mulheres com mais renda têm condições financeiras para arcar com os custos da terceirização do trabalho, contratando o trabalho doméstico remunerado, a exemplo das babás e podem colocar crianças em creches particulares, o que não acontece com as mulheres de baixa renda, que dependem de serviços públicos, os quais nem sempre estão disponíveis (IBGE, 2021).

DIFERENÇA DE SALÁRIOS E RENDIMENTOS, UMA ANÁLISE DAS CAUSAS DA DESIGUALDADE SALARIAL

A desigualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham trabalho igual é um problema mundial.

As causas da desigualdade salarial entre gêneros estão relacionadas a questões históricas e culturais, portanto, a desigualdades sistêmicas que as mulheres enfrentam em razão de uma socialização patriarcal e sexista.

De acordo com dados da ONU, a diferença de salários é de 16%, o que significa que mulheres ganham, em média, apenas 84% do valor que é pago aos homens. As diferenças são maiores para mulheres negras, imigrantes e mulheres que têm filhos e são evidenciadas em todos os níveis de educação e grupos etários.

Registre-se que mulheres imigrantes têm menor alcance de direitos trabalhistas no mundo, têm salários mais baixos, não gozam de benefícios sociais e trabalham em ambientes insalubres, trabalham, em sua maioria, em atividades informais, como vendedoras de ruas, trabalhadoras domésticas, são empregadas de restaurantes e confecções e exercem atividades na agricultura de subsistência.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, no Relatório Global de Salários de 2018/2019 (2019), no Brasil, estima-se que a diferença de salários seja, em média, de 25%.

Um fator de desigualdade salarial no mercado de trabalho é a maternidade, que relaciona pagamento de salários a carga horária reduzida de trabalho de mulheres, decisões de contratação e ocupação de cargos de liderança (promoções). Mães que trabalham recebem menos que mulheres que não têm filhos e segundo a ONU, essa diferença de salários aumenta à medida do número de filhos.

Outra causa está relacionada aos estereótipos de gênero que reduzem as ocupações de mulheres em atividades específicas e as afastam de ocupações tradicionalmente dominadas por homens. Por isso, mulheres tem expressiva ocupação em atividades de cuidados, que são consideradas de menor qualificação.

Mulheres são preteridas em promoções e na ocupação de postos de lideranças, portanto, cargos mais altos e com melhores salários concentram-se nos homens, o que evidencia a discriminação vertical, também chamada de “teto de cristal” ou *glass ceiling* (THOMÉ e SCHWARZ, 2015).

Mulheres imigrantes são mulheres com menor alcance aos direitos trabalhistas no mundo, têm salários mais baixos, não gozam de benefícios sociais e trabalham em

ambientes insalubres. São mulheres que trabalham, em sua maioria, em atividades informais, como vendedoras de ruas, trabalhadoras domésticas, empregadas de restaurantes e confecções e na agricultura de subsistência.

Segundo o IBGE (2021), as mulheres receberam, em média, 77,7% do montante auferido pelos homens e essa desigualdade é maior naquelas funções e nos cargos que asseguram os maiores ganhos. Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% dos rendimentos dos homens. Entre o grupo dos profissionais da ciência e intelectuais, as mulheres receberam 63,6% dos rendimentos dos homens.

A igualdade entre homens e mulheres deve ser efetiva nas mais diversas esferas sociais, em especial no mercado de trabalho e nos espaços de decisão e o enfrentamento da desigualdade salarial exige a ampliação de políticas sociais.

A igualdade salarial é a garantia dada ao trabalhador, independente de sexo, de receber o mesmo salário por um trabalho de igual valor, no Brasil, observando-se as disposições do art. 461, CLT, que considera trabalho de igual valor, independente da denominação dado ao cargo, aquele prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, com igual produtividade e perfeição técnica e que não tenha tempo de diferença de serviço na função superior a 2 anos e de contratação superior a 4 anos.

A pesquisa aponta que a mulher ainda é vítima de preconceito e discriminação no mercado de trabalho, apesar de representar maior parcela da população e ter maior escolarização comparada ao sexo masculino.

A desigualdade de gênero está presente na oportunidade de acesso e permanência no mercado de trabalho, na ocupação de cargos de direção e no pagamento de salários, apesar da execução de trabalho de igual valor e produtividade.

Dados sobre a desigualdade de gênero, extraídas do Global Gender Gap Report 2021, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, em pesquisa que compara a paridade de gênero no mercado de trabalho no Brasil apontam uma regressão para as mulheres na área trabalhista em relação aos avanços experimentados nas áreas da saúde, educação e política.

Antes da Covid-19, o Fórum previu que a paridade econômica de gênero, nas taxas atuais de progresso, somente seria alcançada em 257 anos. Essa mesma análise, de maneira global e envolvendo todas as variáveis e não somente o de mercado de trabalho apontava para a equidade entre homens e mulheres no mundo em 99,5 anos. Depois da pandemia da covid-19, a situação piorou em todo o mundo, e a projeção para correção dessa disparidade passa para 135,6 anos (IBGE, 2021)..

O Brasil ocupa o 93º lugar em desigualdade de gênero entre 156 países e tem a 2ª pior posição na América Latina, em comparação com o México que fica na 34ª e com a Argentina que fica na 36ª posição.

Para a análise da desigualdade de gênero no mercado de trabalho foram utilizados dados indicadores sociais constantes nos repositórios da PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, Relatórios do Observatório Digital da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho – SmartLab, Relatórios do Global Gender Gap Report do Fórum Econômico Mundial e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS 2019 relativos: (1) salário percebido por ambos os sexos no setor formal; (2) diferenças de salário levando-se em consideração o panorama interseccional como sexo e raça/cor, no setor formal; (3) diferenças de salário pela perspectiva interseccional (sexo e raça/cor) nos setores formal e informal; (4) segregação ocupacional e remuneração em cargos de direção ocupados por mulheres e homens.

ESTATÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER: UMA ANÁLISE DA REMUNERAÇÃO DAS MULHERES NO BRASIL, NO ESTADO DO MARANHÃO E NA CAPITAL SÃO LUÍS

No Brasil, em 2022, a população estimada é de 214.828.540 pessoas, sendo 104.990.487 de homens, percentual de 48,87% e 109.838.053 de mulheres, percentual de 51,13% da população brasileira (IBGE, 2022).

No Maranhão a população estimada é de 7.191.041, sendo 3.528.588 de homens, percentual de 49,07% e 3.662.453 de mulheres, percentual de 50,93% (IBGE, 2022).

Em São Luís, capital do estado do Maranhão, a população estimada é de 1.115.932 pessoas. No último censo realizado em 2010 São Luís possuía 538.181 mulheres, percentual de 53,2% e 473.762 homens, percentual de 46,8%, participando com 15,4% sobre a população do Maranhão (IBGE, 2022).

No Brasil, a remuneração média para as mulheres no setor formal é de R\$ 2.902,60, enquanto para homens é de R\$ 3.359,00, uma disparidade de R\$ 456,40 entre os sexos, recebendo a mulher apenas o equivalente a 86,4% do rendimento pago aos homens (SMARTLAB, 2019).

No Maranhão, a disparidade de rendimentos, no setor formal, entre homens e mulheres, é de R\$ 246,40. Mulheres recebem salários em percentual de 91% da média recebida por

homens, o que equivale a R\$ 2.477,10, enquanto o homem recebe salário de R\$ 2.723,50 (SMARTLAB, 2019).

Em São Luís, segundo dados oficiais da RAIS 2019, a remuneração média dos homens no setor formal é de R\$ 3.598,80 enquanto as mulheres recebem R\$ 3.138,30. A diferença do valor médio recebido por homens e mulheres é de R\$ 460,50, o equivalente a 87,2% do rendimento médio do homem (SMARTLAB, 2019).

A análise da diferença de salários pela perspectiva interseccional (sexo e raça/cor) no setor formal aponta para uma diferença relativa de rendimentos entre homens e mulheres. No Brasil, mulheres brancas recebem 77,6% da remuneração média paga a homens brancos e mulheres negras, 54,5% desse valor. Tendo em vista os dados da RAIS 2019, o valor da remuneração de um homem branco é de R\$ 3.579,50, enquanto o homem negro recebe R\$ 2.778,00; e quanto ao gênero feminino, os dados demonstram que uma mulher branca recebe R\$ 2.393,30, e uma mulher negra percebe R\$ 1.950,00 (SMARTLAB, 2019).

Mulheres negras sofrem maior discriminação no mercado de trabalho, segundo se pode extrair da RAIS 2019, é possível ver que em ocupações como telemarketing, cuja média salarial é menor que em outras atividades econômicas, 42,2% das vagas são ocupadas por mulheres negras, ao contrário de ocupações no setor financeiro, que apenas 1,1% de mulheres são negras (SMARTLAB, 2019).

No Maranhão, nessa mesma perspectiva interseccional (sexo e raça/cor) no setor formal, com base nos dados da RAIS de 2019, a remuneração do homem branco é de R\$ 2.684,00 e a do homem negro é R\$ 2.026,50. A mulher branca recebe R\$ 2.178,10 e a mulher negra R\$ 1.693,70 (SMARTLAB, 2019).

Em São Luís, a diferença de salário na perspectiva interseccional (sexo e raça/cor) no setor formal, com base nos dados da RAIS de 2019 é, quanto a remuneração do homem branco, de R\$ 3.189,10, para o homem negro é R\$ 2.258,70. A mulher branca recebe R\$ 2.578,90 e a mulher negra R\$ 1.843,20 (SMARTLAB, 2019).

Vê-se que a remuneração média paga na capital São Luís é, em qualquer dos parâmetros de análise maior que a média do estado do Maranhão, porém menor que a média nacional e mantém o padrão de desigualdade dos salários pagos ao homem branco.

No Brasil, quanto à diferença paga entre homens e mulheres relativamente a cargos de direção, verifica-se que 61,8%, ou seja, 2 milhões de homens ocupam cargos de direção, enquanto apenas 38,2% das mulheres, que equivalem a 1,2 milhões, ocupam esse tipo de cargo (SMARTLAB, 2019). Empregados homens, celetistas, em cargos de direção, considerando-se os dados da RAIS de 2019, recebem salário de R\$ 20.572,70, enquanto mulheres recebem

salários de R\$ 9.381,00 (SMARTLAB, 2019). A desigualdade salarial está evidente e demonstra que a discriminação é decorrente do sexo.

No Maranhão a média percebida por homens que ocupam cargos de direção é de R\$ 7.099,70 enquanto mulheres recebem apenas R\$ 4.698,40 e ocupam apenas 41,3% dos cargos de direção no Estado (SMARTLAB, 2019).

No município de São Luís/MA, verifica-se a desigualdade de gênero quanto a ocupação de cargos de direção por homens e mulheres, considerando a população ocupada entre 16 e 64 anos. Em 2010, 57,2% dos cargos de direção eram ocupados por homens, o equivalente a 8,4 mil pessoas, enquanto apenas 42,8% dos cargos, ocupados por mulheres, representado 6,3 mil pessoas (SMARTLAB, 2019).

Dados da RAIS de 2019, demonstram que, no município de São Luís, os homens em cargos de direção recebem a média de R\$ 8.628,60, enquanto as mulheres em cargos de direção recebem a média de R\$ 5.971,00 (SMARTLAB, 2019). Essas diferenças refletem o valor médio da remuneração paga a trabalhadores em cargos de liderança, observando-se a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Trata-se de posições ocupadas por homens e mulheres como diretores e gerentes em geral de empresas de vários setores no serviço público e na iniciativa privada, incluindo associações, organizações e empresas de todas as atividades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A desigualdade de gênero é resultado de uma construção sociocultural, a partir da ideologia do machismo e da inferioridade e fragilidade feminina. Essa cultura retirou da mulher o direito de participar dos espaços públicos de poder e legitimou as diversas formas de violências contra a mulher. Fato é que a mulher ainda é vítima de preconceito e discriminação e essa discriminação é sentida no mercado de trabalho, e essa discriminação é sentida no mercado de trabalho.

Apesar de representar maior parcela da população e ter maior escolarização comparada ao sexo masculino, a desigualdade de gênero está presente no mercado de trabalho e é sentida: na oportunidade de acesso e permanência no mercado de trabalho, na ocupação de cargos de direção e no pagamento de salários, apesar da execução de trabalho de igual valor e produtividade.

A legislação trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalho da mulher, as quais, tem efeito contrário às políticas de inclusão da mulher no mercado de trabalho porque trazem

prerrogativas que aumentam encargos sociais e restringem a contratação de mulheres para diminuição dos custos empresariais.

O estudo das estatísticas de gênero e de indicadores sociais das mulheres no Brasil, no Estado do Maranhão e na cidade de São Luís, aponta, na área trabalhista, a menor participação da mulher na força ativa produtiva, no baixo número de mulheres ocupando cargos de gestão e chefia e na expressiva diferença salarial entre homens e mulheres, em partícidas as mulheres negras.

Embora a discriminação feminina seja endêmica no país, a sociedade contemporânea não pode justificar que a mulher não tenha um salário igual ao do homem. É preciso superar a cultura da desvalorização do trabalho feminino, buscando-se dar efetividade à política de proteção e promoção do trabalho da mulher e o enfretamento da desigualdade salarial exige a ampliação de políticas sociais.

Verificado por parte da trabalhadora o descumprimento pelo empregador dos preceitos que garantem a isonomia salarial, poderá propor ação junto à Justiça do Trabalho para reclamar o direito à equiparação salarial, o pagamento das diferenças salariais e da multa de 50% do valor do teto pago aos benefícios do RGPS, revertida em seu favor.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 05 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 25 jan. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 01 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 05 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de Agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal,

da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 25 jan. 2022.

CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; Jéssica Cardoso. **Mulheres em Cargos de Liderança e os seus Desafios no Mercado de Trabalho**. Revista de Ciências da Administração. v. 22, n. 57, p. 57-67, Agosto. 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados. São Luís**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ma/sao-luis.html>. Acesso em: 25 jan. 2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estimativa da População Brasileira**. Disponível em: <https://ibge.gov.br/>. Acesso em: 25 jan.2022.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Características étnico-raciais da população: classificações e identidades**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013. Disponível em: <https://tinyurl.com/yx9re6wc>. Acesso em: 29 jan. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 02 mar.2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2021**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Acesso em: 29 jan. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

Ministério Público do Trabalho. **Smartlab - Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho**. Disponível em: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>. Acesso em: 02 fev.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). OIT. Brasília. **Convencões**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 19 jan. 2022.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **Principais Documentos Internacionais para a promoção dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Gênero**. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/documentos-internacionais>. Acesso: em 01 set. 2019.

ONU MUJERES. **Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial**. Disponível em: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>. Acesso: em 01 fev. 2022.

SMARTLAB. Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, **Maranhão**, 2019. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/21?dimensao=genero>. Acesso em: 17 mar. 2022.

SMARTLAB. Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, **São Luís**, 2019. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/2111300?dimensao=genero>. Acesso em: 17 mar. 2022.

SMARTLAB. Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, **Brasil**, 2019. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=genero>. Acesso em: 17 mar. 2022.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. **Os Direitos da Mulher no Mercado de Trabalho: da Discriminação de Gênero à Luta pela Igualdade**. Revista Direito em Debate. Ano XXVI nº 48, jul.-dez. 2017. p.287-325. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate>. Acesso: 05, abr. 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo, VIANA, Márcio Túlio, ALMEIDA, Cleber Lúcio De, NOGUEIRA Sabrina Colares. **Direito Material e Processual do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2017 p.65-72. Disponível em: <https://app.vlex.com/#WW/vid/701520393>. Acesso em: 17 mar. 2022.

THOMÉ, Candy Florencio, SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Desigualdade em Razão de Gênero e Divisão Sexual do Trabalho: suas Consequências sobre a Saúde das Trabalhadoras**. Revista Direitos Humanos Fundamentais, Osasco, jul-dez/2015, ano 15, n.2, pp. 187-202. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/fieo09.pdf. Acesso em: 17 mar. 2022.