

O trabalho da mulher e a proposta de um estatuto jurídico próprio: a condição feminina no mundo do trabalho¹

Beatriz Moreira Souza²
Juliane Caravieri Martins³

Resumo: O presente artigo abordará a efetividade das normas trabalhistas no tocante às mulheres. Será proposta a criação de um direito feminino laboral unificado e específico à luz do denominado direito das mulheres, haja vista os mandamentos constitucionais e a legislação não serem eficazes materialmente na garantia dos direitos femininos trabalhistas.

Palavras-chave: Trabalho da mulher; condição feminina; não discriminação; igualdade de gênero.

Abstract: This article will address the effectiveness of labor standards in relation to women. It will be proposed the creation of a unified and specific female labor law in the light of the so-called women's law, since constitutional mandates and legislation are not materially effective in guaranteeing female labor rights.

Keywords: Women's work; female condition; non-discrimination; gender equality.

Introdução

Apesar da inserção da mulher no mercado de trabalho e as mudanças no ordenamento jurídico ocorridas na última década, é inegável que as mulheres trabalhadoras ainda são vítimas das mais diversas formas de preconceito no ambiente laboral, além de serem vistas com capacidades inferiores aos homens.

¹ Este artigo é oriundo das pesquisas realizadas para a elaboração do trabalho de conclusão de curso sob a orientação da Professora professora adjunta Juliane Caravieri Martins.

² Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

³ Professora adjunta da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, doutora em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP) e mestra em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Os indicadores sociais e econômicos confirmam que a desigualdade de gênero prevalece no Brasil, apesar da evolução legislativa, sendo demonstrada em diversos aspectos, tais como a diferença salarial, o tempo gasto com o trabalho doméstico e a dificuldade de ascensão profissional nas empresas. Nesse sentido, destaca-se a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio realizada pelo IBGE (2006):

No Brasil, as mulheres são maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias. Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, divulgada pelo IBGE em 2013, indicam que viviam no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população.

Em estudo sobre as mulheres no mercado de trabalho, Andrade (2016) dispõe:

De 2004 a 2014, houve crescimento da renda do trabalho no Brasil, com redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres. A valorização do salário mínimo parece ter desempenhado papel relevante nesse processo. No entanto, esse movimento de aproximação dos rendimentos ainda se mostra lento e desigual entre os grupos. As mulheres ganham menos que os homens, mesmo possuindo escolaridade mais elevada. Também são a maioria nos postos de trabalho precário. Por força desse quadro, o Brasil está situado entre as piores posições nos ranqueamentos internacionais que mensuram as desigualdades de gênero no mundo, demonstrando que há um longo e árduo caminho a percorrer.

Apesar da evolução de medidas protetivas ao trabalho da mulher e o mandamento constitucional da não discriminação, verifica-se no plano fático que as mulheres ainda sofrem discriminações, assédio moral e sexual em razão de seu gênero.

A criação de leis e estatutos com foco em grupos de pessoas específicos, tais como: idosos, crianças e consumidores é realidade no universo jurídico brasileiro, não sendo a proposta de um estatuto jurídico para regular o trabalho das mulheres uma ideia inaplicável.

A criação de uma legislação trabalhista específica para as mulheres tem inspiração no denominado *Direito das Mulheres* defendido por Dahl (1993, p. 12 e 21), pois “o objetivo do direito das mulheres é descrever, explicar e entender a situação jurídica das mulheres com objetivo preciso de melhorar o estatuto das mulheres na Lei e na sociedade”.

A análise das condições peculiares inerentes à mulher no mercado de trabalho impõe a elaboração de normas trabalhistas específicas, impondo, ainda, se necessárias, ações de discriminação positiva, inclusive em conformidade com posição defendida por De la Cueva (1965, p. 114) acerca de normas protetivas ao trabalho da mulher:

Não deverá interpretar-se nunca como sintoma de debilidade ou inferioridade, pois seus únicos propósitos são os que acabamos de mencionar, isto é, a necessidade de assegurar a sua saúde em benefício do futuro nacional e dar-lhes oportunidade de cuidar suas famílias. [Mais adiante, esclarece o professor mexicano que] entre os serviços perigosos estão os que são suscetíveis de afetar a sua moralidade ou seus bons costumes. Por isso a doutrina fala, atualmente, em três grupos de proibições, sendo o terceiro formado pelas tarefas anti-sociais.

Como metodologia científica, a pesquisa utilizou o método dialético (contraposição entre tese e antítese) e, quanto à técnica de pesquisa, utilizou-se a bibliográfica.

1. Proteção ao trabalho da mulher sob olhar crítico

A mulher, até a Revolução Industrial no século XIX, quedava-se predominantemente no ambiente familiar, realizando tarefas domésticas. Entretanto, ao longo das décadas, houve a intensificação da participação da mulher no mercado de trabalho, como: diminuição do percentual de fecundidade, ampliação do grau de instrução e formação profissional, razões econômicas, urbanismo etc.

Nessa conjuntura, um novo conceito de filosofia social ganha espaço. Esta integra o trabalho feminino e o interesse da sociedade em proporcionar às mulheres, que vem ganhando ciência dos direitos civis e políticos, o acesso à educação, com objetivo de possibilitá-las mais oportunidades de emprego, sobretudo sem distinção fundada em sexo (BARROS, 1995, p. 134). Sobre o trabalho da mulher, Barros (1995, p. 209) afirma:

Torna-se indispensável um planejamento estruturado na educação das mulheres, desde a infância até a maturidade, com o objetivo de torna-las confiantes em sua capacidade, de elevar suas aspirações, concesso-lhes a possibilidade de aumentar a auto-estima, para que possam desenvolver potencial humano, como melhor lhes aprouver. A ruptura com papéis tradicionais que a reprodução de padrões culturais lhes destinou, incentiva as mulheres a assumirem novas atividades e novas responsabilidades, necessárias a uma participação efetiva e não transitória, que lhes proporcionará uma igualdade substancial.

Não se trata, frise-se, de menosprezar o trabalho doméstico, mas de ressaltar as implicações que o trabalho no mercado possui como fator de emancipação feminina. E a escolaridade é um dos fatores mais importantes na maior participação da mulher na população economicamente ativa.

A Constituição de 1988, em seu art. 3º, inciso IV, determina a promoção do “[...] bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. A proteção contra qualquer forma de discriminação é medida normativa geral antidiscriminatória devido ao histórico de marginalização do trabalho realizado por mulheres, menores, deficientes físicos, entre outros, conforme aponta Lopes (2006, p. 55):

Após a promulgação da Constituição de 1988, iniciou-se um processo de adaptação das regras jurídicas aos novos princípios: proibição de discriminação em relação a sexo e abolição da chefia da sociedade conjugal. O primeiro passo foi a eliminação das normas pseudoprotetoras mediante revogação expressa da legislação incompatível.

É cediço que o princípio da não discriminação está relacionado ao princípio da isonomia consagrado no artigo 5º, *caput* da Constituição. Há na doutrina estudos sobre a diferença entre o princípio da não discriminação e da isonomia.

O princípio da não discriminação caracteriza-se pela proteção e resistência. Portando, situa-se num piso de civilidade mínimo para convivência entre os indivíduos. Por sua vez, o princípio da isonomia é mais amplo e impreciso, consoante dispõe Delgado (2013, p.122-123):

Ela ultrapassa, sem dúvida, a mera não discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas não é, necessariamente, (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queria essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante. A isonomia vai além, podendo seu comando igualizador resultar de mera conveniência política, cultural ou de outra natureza (embora estas também sejam importantes, é claro), sem comparecer, no caso, fundamentalmente para assegurar um piso mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas.

É exemplo de aplicação do princípio não-discriminatório no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico-contratual desigual à empregada em desfavor do empregado, em face de ser ela mulher.

Hoje, a diferença sexual não pode ser utilizada, em si, como critério de valoração; hoje, se essa diferença for utilizada como fator desqualificante será tida como fator injusto, inaceitável, discriminatório. Rejeitar a ordem jurídica tal diferenciação significa, pois, estar ela assegurando, de fato, um piso mínimo de civilidade para as relações contratuais entre os pactuantes.

Sobre o princípio da igualdade, Canotilho (1992, p. 575-576) afirma:

O princípio da igualdade reduzido a um postulado de universalização pouco adiantaria, já que ele permite discriminação quanto ao conteúdo [...] conseqüentemente, é preciso delinear os contornos do princípio da igualdade em sentido material [...]; passa-se a interpretar o princípio da igualdade reportando-se à concepção aristotélica de justiça, segundo a qual o igual deve ser tratado igualmente e o desigual desigualmente. Ocorre que deste princípio não emerge critério capaz de distinguir o igual do desigual.

A igualdade apresenta conexão com a “justiça social” e com a concretização dos mandamentos constitucionais que visam à efetivação dos direitos sociais. Por outro lado, a igualdade é também inerente ao conceito de igual dignidade das pessoas, fundamento contra a discriminação.

No que concerne especificamente à discriminação em razão do gênero feminino, a cultura jurídica dominante não considerou que a Constituição pudesse suprimir condutas discriminatórias contra a mulher no contexto do mercado de trabalho ou no próprio interior da relação de emprego (GODINHO, 2013, p. 129-130).

Entretanto, a Constituição buscou eliminar do direito brasileiro as práticas discriminatórias contra a mulher no contexto laboral, revogado inclusive alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que implicavam em situações discriminatórias à mulher trabalhadora.

Na proteção ao trabalho feminino, sobressai-se o artigo 5º, inciso X da Constituição ao versar da inviolabilidade da intimidade e da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, o que é aplicado no caso das revistas íntimas. Outro destaque é o artigo 5º, inciso XLI da Constituição que determina a punição de qualquer discriminação que atente contra os direitos e garantias fundamentais.

A Constituição, no artigo 7º, traz um rol de direitos sociais trabalhistas, destacando-se, no caso específico das mulheres, os seguintes incisos:

- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Não há dúvidas que na seara dos preceitos constitucionais protetivos à mulher, o artigo 7º, inciso XX garante a proteção do mercado da mulher por meio de incentivos específicos no intuito de dar condições de competitividade no mercado de trabalho.

Tais normas constitucionais objetivam combater a discriminação no trabalho feminino com amparo no princípio constitucional da isonomia. Contudo, infelizmente, os preceitos de igualdade inseridos nos textos normativos não se mostram eficazes para que esse ideal se transforme em

realidade no dia a dia porque a discriminação no labor das mulheres encontra-se enraizada na sociedade brasileira.

2 A elaboração de um estatuto jurídico próprio para a regulamentação do trabalho da mulher

A Constituição de 1988 firmou o compromisso de construir uma sociedade democrática e pluralista que promovesse o bem de todos, bem como exaltou os princípios da dignidade humana e de não discriminação. Porém, é necessário fazer uma análise crítica, observando como o direito desempenha seu papel, na promoção de uma sociedade mais igualitária, especificamente no que concerne à igualdade de gênero.

As mulheres na Constituição de 1988 tiveram diversos direitos garantidos formalmente, tais como: a licença maternidade, a determinação de incentivos específicos ao seu mercado de trabalho, o mandamento da não discriminação e até mesmo a licença paternidade. Sobre esse assunto, explica Matos (2011, p. 112):

A Constituição de 1988 sofreu forte influência do movimento feminista, que ganhara força em todo mundo nas décadas que antecederam sua edição. O feminismo reconstruiu as bases de uma ativa participação das mulheres, dessa vez especialmente organizadas em movimentos sociais para fazer o legítimo enfrentamento às ditaduras e, depois, com sua queda, participar efetivamente da sua superação e reconstrução da nação.

Bertolin (2014, p. 36) também considera que a Constituição de 1988 garantiu o direito à igualdade entre homens e mulheres e ampliou os direitos da maternidade (licença da gestante, estabilidade provisória da gestante, assistência aos filhos em creches e pré-escolas). O art. 7º, XXX da Constituição proibiu a discriminação em razão de sexo e o art. 7º, XX trouxe o mandamento de proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos.

Contudo, apesar de todas essas garantias, a mulher ainda é discriminada no mercado de trabalho, possui salários inferiores aos dos homens e é vítima de preconceito devido à maternidade. No que se refere à maternidade em específico, muitas mulheres, apesar da garantia da licença constitucional de 120 (cento e vinte) dias, sentem-se impelidas a voltar o mais o rápido possível ao mercado de trabalho por medo de ficarem para “trás” na vida profissional ou até mesmo com receio de serem demitidas ao término da licença.

Acerca da posição da mulher no espaço social, Bourdieu (2011, p. 111) dispõe:

Qualquer que seja a sua posição no espaço social, as mulheres têm em comum o fato de estarem separadas dos homens por um coeficiente simbólico negativo, que tal como a cor da pele para os negros, ou qualquer outro sinal de pertencer a um grupo social estigmatizado, afeta negativamente tudo o que elas são e fazem, e está na própria base de um conjunto de diferenças homólogas [...].

Evidencia-se que o trabalho das mulheres ainda possui o estigma da desigualdade, apesar da evolução legislativa sobre o tema. Elas estão mais sujeitas a trabalhar na informalidade, a realizar os trabalhos domiciliares, assim como expostas à segregação ocupacional e ao desemprego. Tudo isso somado ao fato de que as mulheres se dividem entre responsabilidades familiares e profissionais, estando sujeitas a várias jornadas, dependendo, muitas vezes, do consentimento da família para alcançar o sucesso profissional (BERTOLIN, 2014, p. 37).

Ante a igualdade de gênero, entende-se que o direito pode atuar como instrumento de poder e pressão de grupos minoritários. O direito assegurou com as suas normas uma sociedade androcêntrica e que só, recentemente, a partir da Constituição de 1988, se comprometeu em construir uma sociedade mais igualitária (BERTOLIN, 2014, p. 38).

Acerca da construção de uma sociedade igualitária entre homens e mulheres e livre da discriminação de gênero, faz-se necessário o tratamento

desigual em termos jurídicos, de forma a garantir às partes ou grupos desfavorecidos maiores oportunidades de igualdade. Tal situação possibilitará melhores oportunidades para as mulheres, sendo analisadas as consequências para o indivíduo (DAHL, 1993, p. 04).

As necessidades e pensamentos dos homens dominam de forma predominante o universo legislativo, sendo “*a diferença entre sexos tão profunda que quase se torna invisível*” (DAHL, 1993, p. 12).

Assim, é defendida a elaboração de um direito para as mulheres na seara laboral a partir de discriminações positivas, tais como a criação de normas específicas que observam suas peculiaridades.

O objetivo do direito das mulheres é descrever, explicar e entender a situação jurídica das mulheres com objetivo preciso de melhorar o estatuto das mulheres na Lei e na sociedade.

Os estudos sobre as mulheres têm dedicado grande atenção à natureza e às formas de opressão das mulheres. Como resultado dessa análise, foram descritas e explicadas numerosas disparidades injustificáveis entre mulheres e homens, e entre as próprias mulheres. Neste sentido, até agora, os estudos sobre as mulheres têm sido, em grande medida, estudos da desgraça. E o mesmo pode dizer-se do Direito das Mulheres que tem revelado a existência de grandes desigualdades entre os direitos das mulheres e os dos homens, por exemplo, nos domínios do Direito da Segurança Social e do *Direito do trabalho remunerado*. Também tem sido matéria de estudo a forma como as mulheres são vítimas da violência masculina e de coação sexual. (DAHL, 1993, p. 12) (grifo nosso).

Na mesma linha de pensamento, Garcia (2012, p. 429) preleciona:

Como ciência jurídica, o Direito das Mulheres dirige-se a representar uma disciplina jurídica interdisciplinar, centrada na pessoa: a importância da personalidade, estado e capacidade, que quanto aos direitos individuais em geral, que quanto ao estatuto jurídico dos grupos em especial, princípios orientadores das políticas, na perspectiva das mulheres.

Nesse sentido, com enfoque nas condições laborais da mulher, sustenta-se a necessidade da criação de um estatuto jurídico para regular o

labor feminino, inspirado no Direito das Mulheres apregoado por Dahl (1993) e Garcia (2012).

Esse estatuto jurídico objetivaria melhorar a situação da mulher no mercado de trabalho, levando em consideração todos os aspectos peculiares do gênero feminino, inclusive a maternidade com os aspectos fisiológicos que lhe são inerentes como, por exemplo, alterações hormonais etc.

A criação de um estatuto trabalhista somente para mulheres poderá ser alvo críticas sob argumento da prévia existência de diversas leis e mandamentos constitucionais que garantem os seus direitos. Contudo, tal pensamento pode ser facilmente afastado, pois a pulverização de leis infraconstitucionais no Brasil e os mandamentos constitucionais da não discriminação, não se mostram ainda suficientes e eficazes para a garantia material de direitos laborais para a mulher e ao incentivo do mercado de trabalho feminino.

Na realidade, historicamente, o trabalho da mulher vem sendo pensado e regulamentado por homens, sendo necessária a visão feminista na criação de um direito laboral específico para as mulheres, consoante defende Dahl (1993, p. 21):

À medida que as mulheres forem aumentando a sua participação no Estado – como políticas, beneficiárias da Segurança Social e trabalhadoras remuneradas – é bem possível que a lógica subjacente a um paternalismo generalizado, determinado pelo gênero, vá enfraquecendo.

A partir dessas circunstâncias particulares, entende-se que a peculiar condição feminina no mercado de trabalho enseja a criação de um estatuto jurídico para regular o trabalho da mulher.

Existem diversas leis e mandamentos constitucionais que versam sobre o trabalho feminino, contudo essa pluralidade de legislações esparsas no ordenamento jurídico brasileiro não é eficaz materialmente para assegurar a proteção da mulher no mercado de trabalho. Nesse

sentido, é proposta a criação de um *Estatuto Trabalhista da Mulher* nos moldes da Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho a fim de incentivar a igualdade de gênero e quebrar o paradigma social de que somente a mulher é responsável pelos cuidados do lar, dos filhos e demais familiares.

É necessária a implementação de políticas públicas que afastem o padrão comum de pensamento no Brasil no sentido de que o exercício das atribuições domiciliares seriam específicos das mulheres sem a colaboração de seus companheiros, sendo destacada pesquisa realizada pelo Ipea (2016):

O IPEA concluiu que apesar de ocuparem cada vez mais postos no mercado de trabalho, 86% das mulheres ainda são responsáveis pelos trabalhos em casa, enquanto os homens são 45%, segundo dados de 2008 do IBGE. Elas dedicam em média quase 24 horas por semana aos afazeres domésticos. E os homens, apenas 9,7 horas. O estudo trata, ainda, das consequências dessa naturalidade em atribuir às mulheres os afazeres domésticos. Os efeitos vão desde a menor disponibilidade da mulher às jornadas de trabalho que exijam mais tempo, à ação dos estereótipos e a ocupação de 42% das mulheres em posições precárias, em comparação com 26% dos homens.

Somente com a conjugação de políticas públicas sociais e legislativas sobre esse tema, será viável se alcançar maior igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

Defende-se, assim, a criação de um estatuto trabalhista próprio para as mulheres o qual deve considerar, necessariamente, as condições peculiares e inerentes ao universo feminino, permitindo o desenvolvimento de ações políticas coordenadas entre o Estado e o setor privado em prol da valorização do trabalho da mulher na sociedade contemporânea.

Conclusão

No que concerne ao princípio da igualdade, especificamente em razão do gênero, a Constituição de 1988 vedou a discriminação em função de

sexo, tentando eliminar do direito brasileiro as práticas discriminatórias contra a mulher no contexto laboral. Contudo, os preceitos de igualdade e de não discriminação inseridos na Constituição não se demonstram eficazes para que tal ideal se transforme em realidade porque a discriminação com relação ao labor das mulheres está enraizada na sociedade.

Apesar da existência de mandamentos constitucionais, tais como: a licença maternidade, o princípio da não discriminação e dos incentivos específicos ao trabalho da mulher, materialmente essas previsões não são suficientes para assegurar os direitos femininos no mercado de trabalho, pois a mulher ainda possui remuneração inferior à dos homens, está submetida a dupla ou tripla jornada de trabalho, tem difícil acesso aos cargos de chefia e não ascende na carreira devido à sobrecarga das responsabilidades familiares que lhe são impostas.

Quando entram no mercado trabalho, as mulheres, muitas vezes, são demitidas com mais frequência do que os homens. Acresce-se a tal fato que a disponibilidade das mulheres para o mercado de trabalho é dificultada pela vida familiar devido à ausência de compartilhamento das tarefas domésticas com os homens, sendo comum a mulher ser forçada a deixar seu trabalho remunerado para o cuidado dos filhos. Portanto, é comum que a vida familiar, o cuidar dos filhos e a falta de creches e jardins de infância dificultem o acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Portanto, é corriqueiro o tratamento diferenciado com base no sexo no mercado de trabalho (DAHL, 1993, p. 215).

Seria primordial ao país a ratificação e efetiva aplicação da Convenção nº 156 da OIT, sobretudo para a proteção das mulheres trabalhadoras. É imprescindível que as mulheres, mesmo com responsabilidades familiares, possam ter emprego ou ocupação sem se submeterem a quaisquer discriminações, sendo estimulada a adoção de políticas públicas que estabeleçam efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Caso o país ratifique essa

convenção, haverá o estabelecimento de um compromisso formal em colocar em prática as ações nela previstas.

Ademais, o Estado tem o dever de implementar políticas públicas para as crianças, os idosos e demais pessoas que necessitam de cuidados para que não fiquem sob a única responsabilidade das famílias, em particular, das mulheres. O setor empresarial também deve assumir compromissos com propostas de ações que visem a não discriminação das mulheres no acesso e permanência no mercado formal de trabalho.

No tocante à busca pela igualdade material, as disposições constitucionais e infraconstitucionais não impedem a adoção de tratamentos diferenciados entre homens e mulheres desde que existentes elementos legítimos para tanto, como no caso da criação de um *Estatuto Jurídico Laboral* para as mulheres. Devido à desigualdade referente ao labor feminino, foi proposta, à luz do *Direito das Mulheres* (DAHL, 1993), a criação de um *Estatuto Trabalhista Feminino* específico para tutelar os direitos laborais da mulher, haja vista que a pluralidade e pulverização de legislações esparsas no ordenamento jurídico brasileiro não se mostra eficaz para assegurar os seus direitos.

Assim, o estatuto ora proposto deve trazer incentivos para a quebra do paradigma social de que somente a mulher é responsável pelos cuidados do lar, dos filhos e dos demais parentes, atendendo também os preceitos da Convenção nº 156 da OIT, bem como considerando as condições peculiares e inerentes ao universo feminino.

O *Direito das Mulheres* objetiva descrever, explicar e entender a situação jurídica peculiar das mulheres no intuito de minimizar as desigualdades entre as mulheres e os homens, em especial nos domínios do trabalho remunerado exercido por conta alheia.

Portanto, defende-se a criação de um Estatuto Trabalhista próprio para as mulheres o qual deve promover a igualdade de gênero, a observância das peculiaridades do trabalho feminino com normas protetivas que

possibilitem a autodeterminação da mulher no mundo laboral. Referido estatuto buscará a igualdade material da mulher no mercado de trabalho com a valorização da condição feminina e a não discriminação de gênero.

Referências

- ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade**, disponível em: <http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>, acesso em: 02 out. 2016.
- BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**, São Paulo, LTr, 1995.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Direito e mudança social: o direito como instrumento para a promoção da igualdade de gênero no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito**, n. 2, São Paulo, 2014.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 5. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1992.
- DAHL, Tove Stang. **O direito das mulheres: uma introdução à teoria feminista**, Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. **Panorama do direito do trabalho**, Porto Alegre, Sulina, 1965.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes, **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 152, p. 65-86, 2013.
- _____. Tutela do trabalho da mulher: principais aspectos da condição feminina no mundo do trabalho, **Revista de Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, v. 77, p. 1083-1091, 2013.
- GARCIA, Maria. **O aborto e a condição feminina: nem legalização, nem criminalização. Educação e apoio social: o estatuto da mulher**, in: GARCIA, Maria; GAMBA, Juliane Caravieri e MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Orgs.). **Biodireito constitucional: questões atuais**, Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2010.
- IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílio**, disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=40 . Acesso em: 02 out. 2016.
- LOPES, Maria Sbalqueiro Lopes. **Reforma trabalhista e previdenciária e direitos da mulher: as perspectivas da relação de trabalho no Brasil**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MATOS, Marlise. Recentes dilemas das democracias e do desenvolvimento: por que precisamos de mais mulheres na política? **Serviço Social do Comércio, Administração Nacional**, v. 5, n. 17, set.-dez., 2011.