

CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CARÁTER PROMOCIONAL E PROTETIVO DAS NORMAS QUE TUTELAM O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Thaísa Alessandra Fernandes do Rosario¹

Adriana Gomes Medeiros de Macêdo Dantas²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a legislação especial de proteção ao trabalho da mulher, considerando a abordagem constitucional e infraconstitucional, sem deixar de se atentar às pretensões constituintes em afirmar um caráter promocional e protetivo das normas destinadas às mulheres trabalhadoras. Com isso, se busca, principalmente, averiguar se os referidos diplomas normativos produzem a eficácia desejada, no sentido de se discutir acerca da urgência de normas jurídicas que tutelem esses direitos trabalhistas, para a efetivação do direito social fundamental ao trabalho desce para as mulheres. Nessa perspectiva, será traçado uma breve evolução histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho e do surgimento das leis voltadas à proteção das trabalhadoras, acrescido da exposição de alguns dados que retratam a presença minoritária da mulher nos ambientes laborais nos dias atuais, para então, se compreender a abordagem constitucional diferenciada às mulheres, com um caráter promocional e protetiva e a relevância dos dispositivos infraconstitucionais, com destaque ao capítulo específico destinado a mulher, presente na CLT, para a efetivação do direito fundamental social ao trabalho para população do gênero feminino. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, com uso de teses, artigos e publicações em revistas especializadas, além da análise de legislação e jurisprudência.

Palavras-chave: Proteção do trabalho da mulher. Necessidade. Efetivação de direito fundamental.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: thaisafernandes22@gmail.com

² Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: adrianagomes@unirn.edu.br

CONSIDERATIONS ABOUT THE PROMOTIONAL AND PROTECTIVE CHARACTER OF RULES GOVERNING WOMEN'S LABOR LAW

ABSTRACT

This paper aims to analyze the special legislation for the protection of women's work, considering a constitutional and infra-constitutional approach, while paying attention to the constituent pretensions in asserting a promotional and protective nature of the norms aimed at women workers. With this, it seeks, mainly, to find out whether the normative diplomas should be useful, in the sense of discussing the urgency of legal norms that protect these labor rights, for the realization of the fundamental social right to decent work for women. In this perspective, a historical evolution of the insertion of women in the labor market and the emergence of laws aimed at the protection of female workers will be traced, plus the exposure of some data that portray the minority presence of women in working environments today, for then, understanding the differentiated constitutional approach to women, with a promotional and protective character, and the education of infra-constitutional devices, with emphasis on the specific chapter on women, present in the CLT, for the realization of the fundamental social right to work for the female population. The methodology used was bibliographical research, using theses, articles and publications in specialized journals, in addition to the analysis of legislation and jurisprudence.

Keywords: Women's labor protection. Need. Realization of fundamental law.

1 INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu, em grande medida, a partir da revolução industrial, oportunidade na qual as mulheres migraram para às indústrias. Nesse contexto, nasceram também inúmeros desrespeitos a dignidade das trabalhadoras, visto que as condições de trabalho eram terríveis e não havia legislação capaz de disciplinar tal situação.

Diante disso nasceram as primeiras leis trabalhistas, em âmbito mundial, com atenção especial destinada às mulheres, porquanto fosse necessário considerar as

diferenciações fisiológicas existentes entre os gêneros. No Brasil não fora diferente, de modo que antes mesmo da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, já existiam alguns decretos voltados à tutela do trabalho da mulher, versando principalmente acerca de condições relacionadas à maternidade.

Com a Constituição Federal de 1988, fora instituído o princípio da igualdade entre todos os cidadãos, não cabendo qualquer distinção destes perante a lei, todavia, Carta Magna, afirmou espécies de exceções positivas para tal igualdade. É certo que, no que diz respeito às mulheres a lei maior atenta-se à importância e necessidade, de proteger o trabalho da mulher, mediante incentivos presentes na lei, dentre outras questões. Assim sendo, o direito ao trabalho decente é um direito fundamental social de todas as mulheres, o qual deve ser efetivado por meio de dispositivos normativos infraconstitucionais que instiguem a inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho e, por óbvio, considerem suas particularidades fisiológicas.

Nessa medida, o legislador constituinte deixa para as normas infraconstitucionais a missão de resguardar o trabalho da mulher, desde que através de incentivos. Com isso, se quer dizer que o constituinte permitiu, na legislação, o zelo ao trabalho da mulher, possibilitando, inclusive, normas que tratem exclusivamente da realidade das trabalhadoras, factível até o seu favorecimento, desde que para fins de igualdade material entre os gêneros nos ambientes laborais.

Contudo, muito embora o caráter protetivo e promocional presente na Constituição Federal, resta-se o questionamento acerca da efetividade da tutela jurídica do trabalho da mulher. Nessa perspectiva é cabível analisar a realidade do mercado de trabalho brasileiro, bem como a (não) presença das mulheres nos ambientes laborais, considerando a carga histórica, que alimenta preconceitos, e as especificidades sociais e fisiológicas femininas.

Assim sendo, diante dos persistentes obstáculos e da contínua minoria das mulheres ativas no mercado de trabalho, cabe a indagar se as normas que tutelam o trabalho da mulher constituem mecanismos capazes de efetivar o direito fundamental ao trabalho para as pessoas do sexo feminino.

Neste diapasão, a presente pesquisa científica se propõe, em primeiro momento a contextualizar, de forma histórica, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, a fim de compreender os caminhos percorridos pelas pessoas do gênero feminino para incluírem-se no trabalho remunerado. Isto porque, não se deve olvidar o

fato de que o direito do trabalho surge, em grande medida, em atenção às condições vivenciadas pelas trabalhadoras, razão pela qual se julga importante compreender o referido percurso.

Ademais, será proposta a análise de alguns dados a serem expostos, os quais demonstram, em números, a menor presença das mulheres no mercado de trabalho do Brasil, vez que ocorre o diálogo dos dias atuais com os tempos mais remotos, sendo certo que há a perpetuação de obstáculos à inserção e permanência em trabalhos remunerados. Alias, não apenas entraves para a integração das mulheres nos ambientes laborais, mas também resistência em ofertar condições correspondentes a dos trabalhadores do gênero masculino.

Ato contínuo, após a exposição dos impasses que barram as mulheres no mercado de trabalho e evidenciam o afastamento destas ao trabalho remunerado, cabível examinar o papel do direito frente à hipossuficiência evidente da mulher nas relações de emprego. Ora, as pessoas do gênero feminino enfrentam dificuldades em ocuparem postos de trabalho, não apenas nos tempos passados, mas também na atualidade, porquanto reste-se nítida a necessidade urgente de fazer valer a igualdade consagrada no Constituição Cidadã.

Neste ponto, cabe atentar-se ao fato de que, além do princípio da igualdade, consagrado no art. 5º, a Constituição Federal de 1988 é recheada de direitos fundamentais, dentre eles o direito fundamental social ao trabalho, presente em seu art. 7º, no qual há menção, inclusive, à necessidade de se oferecer a proteção ao trabalho da mulher, através de incentivos presentes na lei. Ainda, a carta magna demonstra especial preocupação com o gênero feminino em outros dispositivos normativos que levam em condições às condições relacionadas à maternidade.

Assim sendo, a partir da elucidação de tais pontos, a pesquisa se destinará também a examinar e compreender o caráter protetivo e promocional da Constituição Federal de 1988, no que diz respeito ao trabalho da mulher. Nessa mesma perspectiva, será estruturada uma análise da legislação infraconstitucional, no intuito de verificar o reflexo do mencionado caráter protetivo, afirmado no texto constitucional, na CLT.

Dessa maneira, a partir de uma análise do direito fundamental ao trabalho das mulheres, considerando a natureza jurídica, a eficácia da norma e a quem ela se destina, será verificada a evidente necessidade de o Estado promover ações capazes de efetivar a proteção da mulher no mercado de trabalho. Para tanto, o norte deve ser traçado a partir

de um tratamento equalitário, sem que seja desconsiderada a igualdade consagrada na Constituição Cidadã, conforme será melhor explicado no decorrer da pesquisa.

Por fim, será imperioso abordar a importância da norma celetista, visto que cabe a esta legislação específica o dever de considerar a discriminação positiva das mulheres, a fim de que consagre a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Neste ponto, o que tentará se discutir é o fato de que, a consideração das diferenças entre os gêneros e a atenção especial destinada a mulher nas leis trabalhistas constituem peças essenciais para a efetivação do direito fundamental social ao trabalho para as pessoas as mulheres.

2 OS PRIMEIROS DIREITOS DO TRABALHO DA MULHER

Preambularmente, para se discutir a tutela jurídica do trabalho da mulher, faz-se necessário tecer alguns comentários acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como do desenvolvimento legislativo que caminhou como consequência para permanência das trabalhadoras nos ambientes laborais.

Com a revolução industrial, o mundo presenciou alterações significativas nos meios de produção e relações de emprego, quando o trabalho artesanal e manufatureiro deu vez ao sistema fabril e à automação. Nessa perspectiva, com o maior uso das máquinas, ocorreu também o deslocamento das mulheres do trabalho doméstico para o trabalho na indústria.

Tal introdução da mão de obra feminina, nas palavras de Alice Monteiro de Barros, ocorrera, senão, em razão da redução dos esforços físicos provocada pelas máquinas, o que “tornou possível a utilização de meias-forças dóceis, não preparadas para vindicar, que suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente” (ALENCAR; BARROS, 2016, p.51).

Muito embora veja-se a inclusão da trabalhadora no ambiente laboral, a migração das mulheres do serviço doméstico para a produção fabril, em verdade, resultou na exploração máxima da mão de obra feminina. Há época, as mulheres eram submetidas a jornadas de trabalho quase que ilimitadas, em locais extremamente insalubres, com salários muito abaixo da remuneração auferida pelos homens.

Nesse contexto, não havia qualquer intervenção do Estado, o qual permanecia omissa diante dos descasos, porquanto as empresas preferissem, inclusive, mão de obra

feminina. Isso porque, em geral, conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 189), não havia óbice para a permanência das mulheres em seus locais de trabalho por 14, 15 ou até 16 horas diárias, nem tampouco à exposição das trabalhadoras a atividades em ambientes com pouca ou nenhuma higiene, ou ao cumprimento de obrigações, muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.

Considerando o cenário descrito acima, foi em busca da minoração dos flagrantes abusos da mão de obra feminina que nasceram as primeiras leis trabalhistas. Assim, começaram a surgir algumas normas com escopo ao resguardo do trabalho da mulher e do menor, disciplinando principalmente acerca da proteção à maternidade; à estipulação de horas máximas de labor diário e ao pagamento de salários mais equivalentes aos dos homens (NASCIMENTO, 2009, p.189-190).

Sendo assim, várias inovações legislativas foram nascendo paulatinamente pelo mundo todo. Tais normas de início eram totalmente difusas, porém com mesmo objetivo de promover a proteção do hipossuficiente, vez que deram origem ao direito do trabalho, em esfera global, destacando-se, neste particular, o Tratado de Versalhes e a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A OIT, fundada em 1919, resultou, logo de início, na limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 semanais e, estabeleceu, ainda, a proteção à maternidade e ao trabalho noturno das mulheres. Com efeito, é responsável por formular e aplicar das normas internacionais do trabalho, por meio de convenções e recomendações e, tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres acessem um trabalho decente, livre, equitativo, seguro e digno.

O Brasil representa um dos países fundadores da OIT, participando das Conferências Internacionais do Trabalho desde a primeira reunião, razão pela qual importou medidas significativas no tocante à regulamentação do trabalho da mulher. À vista disso, Alice Monteiro de Barros e Jessé Alencar (2016, p. 176) descrevem dois importantes perfis para o domínio do trabalho da mulher introduzidos pela ação internacional:

O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se à mulher no ciclo gravídico-puerperal (Convenções n.3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõe restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno das indústrias (Convenções n.4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. O Segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com os homens no trabalho (Convenções n.

100 e 111 da OIT). Contraditoriamente, esse novo perfil coexiste com as normas de tutela à mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere do Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171 de 1990, do mesmo organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres àquelas que estiverem no ciclo gravídico-puerperal.

Consoante abordado pelos autores, há um paradoxo constituído na efetivação da tutela jurídica do trabalho da mulher, entre a real inserção das mulheres nas atividades laborais e a concessão de um tratamento totalmente igualitário aos homens no ambiente laboral. Vejamos que coexiste a necessidade de se disciplinar acerca das condições especiais de trabalho, adequando-as a realidade de cada gênero, alinhada à urgência de atribuir igualdade no tratamento dos trabalhadores e trabalhadoras.

Em âmbito nacional, o mencionado paradoxo, na visão de Lea Elisa Silingowschi Calil (SANTOS *apud* CALIL, 2019, p.87), converge à três importantes ondas de transição para o direito do trabalho da mulher, sendo a primeira relacionada à proibição, a segunda relacionada à proteção e a terceira à promoção. No caso, para a autora, a última onda nasce com a Constituição de 1988 e permanece vigente até os dias atuais.

Ora, a Constituição Cidadã, de 1988, provocou a igualdade e posicionou-se como antidiscriminatória, ao passo que afirmou no art. 5º, caput e inciso I, respectivamente, que “todos são iguais perante a lei” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (BRASIL, 1988). Ainda, no tocante, especificamente à igualdade no campo laboral, aduz, no art. 7º, inciso XX, ser direito fundamental social a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, veja-se que a preocupação do legislador constituinte parte do intuito de promover a inserção das mulheres no mercado de trabalho no país, porquanto seja afastado qualquer caráter eminentemente discriminatório, admitindo-se legislação especial desde que voltada à proteção da mulher trabalhadora e a sua manutenção no mercado de trabalho.

Ademais, CF/88 determina, ainda no art. 7º, incisos XVIII e XXX, respectivamente, “a licença gestante, sem prejuízo do salário com duração de 120 dias” e a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988). Não obstante, faz referência às trabalhadoras nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10º, inciso II, alínea b, quando afirma que “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa

causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (BRASIL, 1988).

Desse modo, resta-se nítido que o texto constitucional impõe, enquanto direito fundamental social, o trabalho descente à mulher, sendo certa a recepção de normas infraconstitucionais capazes de corroborar com a efetivação de tal direito. Isto porque, tais normas apenas espelham a preocupação esculpida na Carta Magna, qual seja a promoção do trabalho digno às mulheres.

3 O DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL AO TRABALHO DESCENTE PARA AS MULHERES

A Constituição de 1988 apresenta, no Título II os direitos fundamentais, que representam o conjunto de normas que garantem a convivência digna, livre e igual de todas as pessoas (SILVA, 2016, p. 180). São direitos imprescritíveis, irrenunciáveis, invioláveis e universais, considerados peças basilares do estado democrático e, vinculam em especial o poder legislativo, já que, este é competente para disciplinar leis capazes de efetivar a aplicação dos direitos fundamentais.

Ademais, dividem-se entre os direitos individuais e coletivos, os sociais, os de nacionalidade, os direitos políticos e os direitos dos partidos políticos. Os direitos sociais, por sua vez, encontrados no Capítulo II do Título supracitado, constituem uma dimensão dos direitos fundamentais, os quais, nas palavras de José Afonso da Silva (2016, p. 288):

São prestações positivas, proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressuposto do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

A proteção do trabalho da mulher, encontra-se no art. 7º, inciso XX³, presente no Capítulo II do Título II da Carta Magna, razão pela qual representa um direito social fundamental. Desse modo, constitui um elemento essencial para à manutenção da

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

harmonia da sociedade e implica em uma obrigação positiva do Estado em proporcionar para as trabalhadoras condições laborais adequadas e dignas.

De mais a mais, a proteção das trabalhadoras e promoção de incentivos à inserção e manutenção das mulheres no mercado de trabalho, por tratarem-se de matéria constitucional, configuram por si elemento impreterível para manutenção do estado democrático e harmonia social. Trata-se do caráter rígido e supremo atribuído aos dispositivos constitucionais, vez que a constituição se coloca no vértice do sistema jurídico do país, conferindo validade a todos os poderes estatais (SILVA, 2016, p. 47).

No entanto, muito embora seja direito fundamental social e configure norma basilar para o ordenamento jurídico nacional, há de se considerar a aplicabilidade e eficácia do dispositivo ora citado, conforme esclarece Uadi Bulos (2014, p; 824):

Eficácia contida, o constituinte de 1988 pretendeu vincular o legislador infraconstitucional, compelindo-o a emitir comandos normativos para regular as formas de proteção ao mercado de trabalho da mulher, através de incentivos fiscais, facilitando o acesso e a garantia de emprego.

Dessarte, o constituinte, ao afirmar “a proteção” do trabalho da mulher, “mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, assujeita a efetividade da referida proteção e promoção às ações e providências a serem desenvolvidas pelo legislador infraconstitucional. Assim sendo, a tão importante norma protecionista pode vir a transformar-se em um dispositivo eminentemente simbólico.

Assim, veja-se que a Constituição de 1988 representa, de fato, um vasto caminho evolutivo percorrido, demonstrando preocupação com a proteção dos direitos trabalhistas das pessoas de sexo feminino. Contudo, não obstante todo o caráter protetivo, a desigualdade permanece latente no campo material.

Essa dissociação do conteúdo positivado e da realidade laboral feminina se dá, em geral, pelo fato de que a proteção às trabalhadoras nasce e morre no texto constitucional, configurando uma espécie de “constitucionalização simbólica”. Acerca do tema, é certo que tal fenômeno ocorre quando vemos a ineficácia ou a não concretização das normas, muito embora estas correspondam às bases do sistema jurídico constitucional, tais como os direitos fundamentais (ABRANTES; SILVA *apud* NEVES, 2005).

O art. 7º, inciso XX, por possuir eficácia contida, atrai necessariamente, uma legislação infraconstitucional capaz de promover a igualdade dos sexos no ambiente

laboral, o que em via de regra caminha junto à intenção de promover a eliminação da discriminação da mulher no mercado de trabalho. Ocorre que, para tanto faz-se estritamente necessário considerar a suas condições fisiológicas especiais, ou seja, há de se tratar os desiguais, na maneira de suas desigualdades, como nos lecionou Aristóteles.

Como adverte Renata Coelho (2017, p.39), nem sempre uma discriminação, no sentido de um tratamento diverso estipulado em norma, afronta o princípio da igualdade, razão pela qual considerar as diferenças entre os gêneros seja tão importante para as normas que vão tutelar o trabalho da mulher. Assim, a lei deve considerar as diferenças entre os sexos para que às mulheres gozem de seu direito ao trabalho descente.

Acerca disso, traz-se à baila a concepção de Dworkin, quando considera o direito fundamental de igualdade e o direito ao tratamento como igual:

O primeiro é o direito ao igual tratamento que é o direito a uma igual distribuição de alguma oportunidade, recurso ou encargo. Todo cidadão, por exemplo, tem direito a um voto igual em uma democracia [...]. O segundo é o direito ao tratamento como igual, que é o direito não de receber a mesma distribuição de algum encargo ou benefício, mas de ser tratado com mesmo respeito e consideração que qualquer outra pessoa. Se tenho dois filhos e um deles está morrendo de uma doença que está causando desconforto ao outro, não demonstrarei igual atenção se jogar cara ou coroa para decidir qual deles deve receber a última dose de um medicamento. Este exemplo mostra que o direito ao tratamento como igual é fundamental e que o direito ao igual tratamento é derivado. (DWORKIN, 2010, p. 350).

Nessa perspectiva, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é proposta atenção especial à trabalhadora, com destaque não apenas para a busca da extinção de salários e oportunidades desiguais, mas também para a consideração de suas condições fisiológicas, ligadas principalmente à maternidade. Isto porque, como já explanado, a igualdade constitucionalmente consagrada não corresponde a uma desconsideração das diferenças.

Acerca de tais condições diferenciadas, interessante analisar as considerações de Calil (2007, p.29) quando propõe reflexão sobre o fato de que, se há menção corriqueira ao direito do trabalho “das mulheres”, há de se verificar a existência de um direito do trabalho “dos homens”, porquanto presentes distinções entre ambos. Com isso, notadamente, para a efetivação do caráter promocional da legislação específica que tutela o trabalho da mulher, será necessário ponderar as diferenças entre homens e

mulheres.

Dessa maneira, as normas que disciplinam os direitos e deveres dos e das trabalhadoras exigem a elucidação das diferenças entre os gêneros, a fim de que seja proposto o tratamento desigual apropriado para findar a árdua trilha pela igualdade entre os sexos nos ambientes laborais. De igual modo, o texto constitucional perderia o caráter simbólico, visto que a proteção e promoção laboral se transformariam em realidade material.

4 A NORMA CELETISTA E A DISCRIMINAÇÃO POSITIVA DA MULHER

As leis trabalhistas no Brasil, hoje compiladas, nasceram de forma difusa, com inúmeros decretos publicados sempre no intuito de promover a proteção do trabalhador. Não diferente fora com as normas que disciplinam o trabalho da mulher, de modo que os primeiros decretos se preocuparam, em geral, com as trabalhadoras gestantes, além de disciplinar, ainda que de forma embrionária, acerca da necessidade de salários iguais e condições de higiene adequada no ambiente laboral.

Eis que, com a consolidação das leis trabalhistas, o trabalho da mulher recebe atenção especial no Capítulo III da CLT, reunindo artigos destinados à proteção das trabalhadoras. Muito do que se teve e se tem presente no referido capítulo originou-se dos mencionados decretos, a exemplo da licença maternidade; da possibilidade de amamentação para lactantes; da estabilidade para a gestante; da regulamentação do trabalho em locais insalubres; da vedação à contratações, demissões, promoções ou qualquer ato com preferência pelo gênero feminino, dentre outros.

Contudo, desde 1943, ano em que ocorrera a consolidação das leis trabalhistas, até os dias atuais, muitos foram os instrumentos normativos revogados e alterados na referida legislação. Tais alterações evoluíram sempre sob a justificativa de adequação do texto consolidado às novas complexidades e realidades sociais (SANTOS, 2019, p. 95).

Neste oportuno, cita-se o decreto-lei nº 21.417-A, de 1932, o qual fora o primeiro instrumento normativo com escopo exclusivo à tutela do trabalho feminino. Disciplinava acerca das condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais e tratou acerca da igualdade salarial, ao passo que afirmou que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual” (RIO DE JANEIRO, 1932).

Ainda, o referido decreto proibiu o trabalho noturno da mulher, assim como em ambientes insalubres e perigosos e regulamentou o trabalho com pesos. Para as gestantes, garantiu um período de afastamento antes e após o parto, sem prejuízo de remuneração, a qual corresponderia a metade do valor do salário, além de proibir a dispensa da mulher em estado gravídico, em decorrência da gravidez e possibilitou a licença médica nos casos em que ocorrer aborto não criminoso, por fim, tratou acerca dos intervalos para as lactantes.

Anos depois, em 1934, a Constituição Federal acolheu algumas das normas protetivas, de modo que proibiu a diferença de salário em razão do sexo, vetou o trabalho em locais insalubres para mulheres e garantiu assistência médica e “serviços de amparo” à gestante.

A compilação das leis trabalhistas, com o Decreto-Lei nº 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, manteve toda a legislação protetiva ora existente. De igual modo, as constituições seguintes, de 1946 e 1967 mantiveram o posicionamento, destinando normas à proteção das trabalhadoras. Com a constituição de 1988, como já abordado acima, veio a igualdade formal entre homens e mulheres, porém, sem prejuízo da defesa de uma legislação voltada a proteção, inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho.

Já em 1989, a Lei n.º 7.855, de 24 de outubro de 1989, alterou a CLT e revogou vários dos artigos presentes no capítulo III, destinados à proteção do trabalho da mulher, quais sejam os artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387, os quais disciplinavam, em geral, acerca da duração do trabalho e da proibição do trabalho noturno e em locais insalubres ou perigosos.

Ademais, outros artigos foram incorporados na CLT em 1999, por meio da Lei n.º 9.799/1999, dentre eles o art. 373-A, que veda a possibilidade de considerar o sexo para fins de contratação ou demissão e a publicação de anúncios de emprego com referências ao sexo e que proíbe a revista íntima. Ainda, em 2013, com a Lei n. 12.812, fora garantida a estabilidade provisória da gestante, conforme dispõe o art. 10, inciso II do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

No mais, ainda cabe citar o acréscimo do art. 394-A na CLT, em 2016, por meio da Lei n. 13.467, que determinava o afastamento da trabalhadora gestante ou lactante de qualquer atividade em local insalubre. O referido dispositivo teve sua redação alterada com a Lei n. 13.467 em 2017, quando passou a ser exigido um atestado médico para o

afastamento da gestante e lactante do trabalho insalubre. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 considerou a exigência do atestado médico uma afronta ao direito social fundamental, porquanto hoje não seja exigível o referido documento.

A Lei n. 13.467 de 2017, também denominada de reforma trabalhistas, alterou em muito a CLT, inclusive no tocante ao capítulo destinado a proteção do trabalho da mulher, opondo-se ao caráter protecionista quando, nas palavras de Santos (2019), “introduziu mudanças claramente restritivas ao âmbito protetivo desse direito fundamental da mulher”, vez que revogou o art. 384 na CLT e alterou as regras de trabalho em condições insalubres das trabalhadoras gestantes e lactantes.

De fato, da análise dos dispositivos citados para exemplificar o rol de direitos suprimidos ao longo dos anos, há de se considerar que, com a revogação de alguns dos instrumentos, ocorrera o afastamento de certas discriminações negativas, as quais implicavam, inclusive, na rejeição à contratação da mulher, a exemplo da proibição do trabalho noturno. De outra banda, o que se tenta frisar neste caso é a necessidade da manutenção de normas que estabeleçam tratamento especial à mulher, porquanto uma discriminação positiva da mulher, no intuito de contribuir com a inserção e manutenção das mulheres nos ambientes laborais.

Nessa perspectiva, destaca-se o caso do art. 384 da CLT, revogado pela reforma trabalhista, que trata acerca da concessão de um intervalo de 15 minutos para as mulheres nos casos de prorrogação de jornada, o qual, inclusive, já havia passado por exame de constitucionalidade no TST e no STF, oportunidades nas quais fora concluída pela recepção do instrumento normativo pela Constituição. Dentre os argumentos expostos, cabe citar o voto do Ministro Relator Ives Gandra:

[...] O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, §7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, §1º) dizia claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termo de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada

pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. (TST, 2009)

Na decisão, o Ministro considera o princípio da isonomia e então afirma ser cabível a discriminação positiva da mulher no caso em concreto. Posteriormente, em 2014, o STF também se pronunciou sobre o caso, ao julgar o Recurso Extraordinário 658.312, comungando dos mesmos argumentos expostos pelo TST.

Tais pensamentos corroboram, senão, diametralmente com o art. 7º, inciso XX da CF, vez que o art. 384 da CLT garante à mulher uma “diferenciada proteção, considerando sua identidade biossocial peculiar e sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar, realidade esta que ainda permanece nas mais diversas regiões do país” (SANTO, 2019, p.139).

À vista disso, compreende ser indispensável a existência de normas celetistas que propõem atenção especial a mulher trabalhadora, seja em razão da histórica discriminação e marginalização da mulher nos ambientes laborais, seja pelas condições fisiológicas que obrigam a sociedade a encarar de maneira diferenciada a trabalhadora em razão do seu gênero.

5 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL

Após as considerações acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho e das formações legislativas com vias à proteção da trabalhadora, com relação ao caráter constitucional e às alterações infraconstitucionais, cabível é a explanação de alguns dados referentes a presença da mulher nos ambientes laborais nos dias atuais.

Por essa razão é que serão passados como referências as estatísticas publicadas pelo núcleo de pesquisas de Economia e Gênero da FACAMP – Faculdade de Campinas, a qual repercute os resultados dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, referentes a realidade do mercado de trabalho do Brasil, no 2º trimestre de 2021.

De início, expõe-se algumas definições trazidas pela referida pesquisa, com vias ao melhor entendimento dos dados a serem passados como referência. O estudo verificou,

dentre a população em idade ativa (PIA) a população na força de trabalho (FT), que diz respeito às pessoas que estiveram ocupadas (em trabalho remunerado) ou desocupadas (em busca de trabalho remunerado), além da população fora da força de trabalho (FFT), quais sejam as pessoas que não estavam nem ocupadas e nem desocupadas na semana de referência da pesquisa (FILLETI; FONSECA, 2021, p. 6).

Ademais, acrescenta-se que no grupo FT, uma subdivisão: as pessoas subocupadas, as quais representam uma parcela dos ocupados, sendo que trabalham menos de 40 horas semanais e estão dispostas e gostariam de trabalhar mais horas (FILLETI; FONSECA, 2021, p. 7).

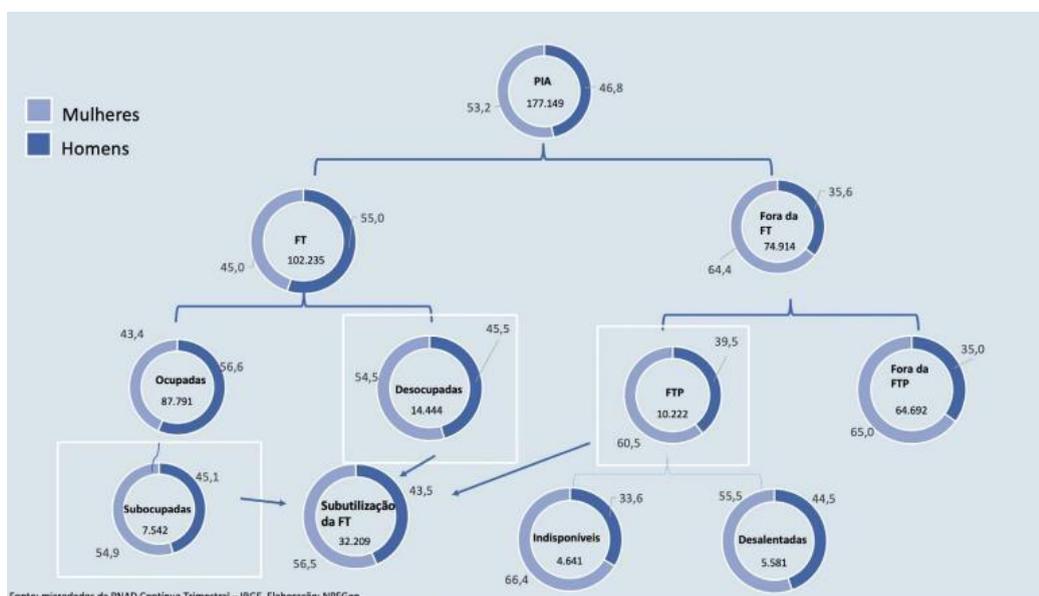
Elucidados os conceitos acima expostos, imperioso atentar-se ao fato de que os dados capturados pela pesquisa denunciam que as mulheres, apesar de constituírem maioria da população em idade ativa, estão em segundo lugar quando se trata da inserção no mercado de trabalho, visto que compõem em maior número o grupo das populações “fora da força de trabalho” e, quando dentro da força de trabalho, lideram no grupo das “desocupadas” e “subocupadas”;

De toda a população em idade ativa, 53,2% são mulheres, contudo, apenas 45%, compõem o grupo da força de trabalho, ou seja, o mercado de trabalho está majoritariamente composto por homens. Ainda, do grupo “FT”, há menor representatividade das mulheres na população ocupada, constituindo 43,4%, enquanto que no grupo da população desocupada, as mulheres lideram com 54,5%.

Em síntese, os dados indicam que apesar de ser maior parte da população, as mulheres não lideram as estatísticas de empregabilidade, de modo que os homens representam a maior parte da população dentro da força de trabalho, além da maior parte da população ocupada. Isto posto, é nítido que a mulher se posiciona à margem do mercado de trabalho, inclusive porquê os baixos índices da presença das mulheres em trabalhos remunerados não são reflexos do desinteresse destas em ocupar os espaços.

Vejamos os números comentados no gráfico a seguir, elaborado a partir dos dados obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, para as quantidades de mil pessoas:

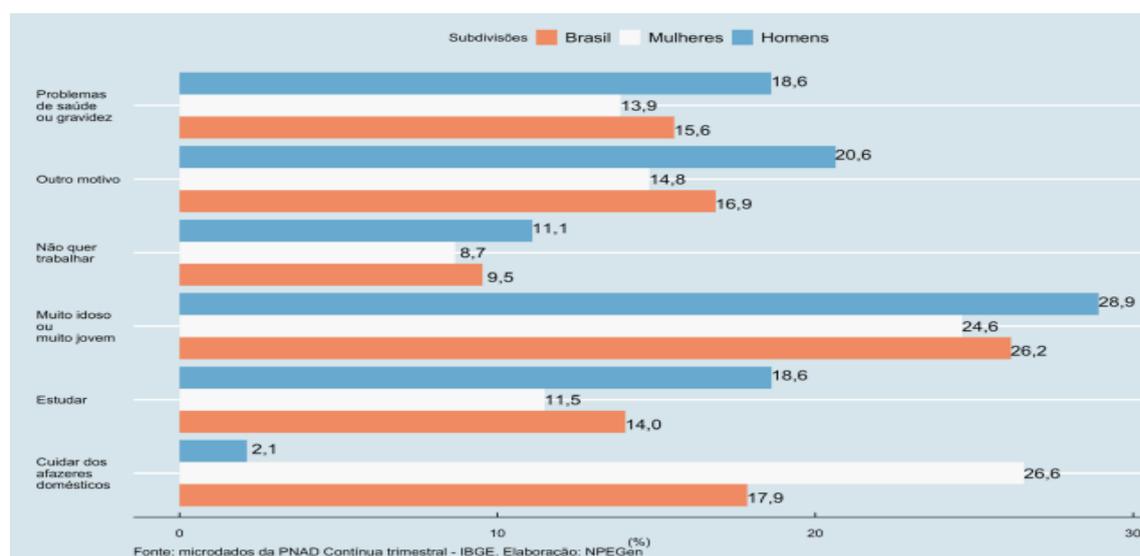
Gráfico 1 – Brasil: Composição da População em Idade Ativa (PIA) – 2º trimestre de 2021 (em mil pessoas).



Fonte: Microdados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE – Elaboração Núcleo de Pesquisas de Economia e Gênero da FACAMP.

Como dito, as mulheres não estão fora da força de trabalho por opção própria. Na mesma pesquisa, foram ainda estimados os motivos que levam os cidadãos não estarem compondo a força de trabalho, quando se constatou que, no caso das mulheres, o principal motivo que as mantém fora do mercado de trabalho é a necessidade de manter o cuidado com os afazeres domésticos. A mesma justificativa esteve em último lugar quando os homens foram entrevistados, de modo que apenas 2,1% deles apresentaram tal justificativa, contra 26,6% das mulheres. Veja-se:

Gráfico 2 – Motivos para não estar na Força de Trabalho - 2º trimestre de 2021.



Fonte: Microdados Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE – Elaboração Núcleo de Pesquisas de Economia e Gênero da FACAMP.

Ora, da análise dos resultados obtidos pelas coordenadoras da pesquisa, ainda

que se tenha em mente que, em geral, os índices de desempregos são alarmantes, quando é aplicado o recorte de gênero, os resultados tornam-se ainda piores, já que não se vislumbra nem próxima igualdade entre os gêneros nas ocupações das forças de trabalho. Nessa perspectiva, é fácil de se concluir que a realidade precária do trabalho da mulher observada no século passado persiste até os dias atuais, lógico que respeitadas as complexidades da época.

Sem que se cometa anacronismos, é certo que a mulher continua, em geral, fora do mercado de trabalho e, ainda, quando inserida, ocupando majoritariamente os subempregos, com menores salários. Assim, a força de trabalho feminina segue protagonista de exploração, porquanto, certifica-se a insuficiência da legislação trabalhista em proteger o trabalho da mulher.

Essa realidade apenas corrobora com a tese de que os obstáculos enfrentados pelas mulheres para se inserirem e persistirem no mercado de trabalho permanecem de forma contínua, por causa multifatorial. Desse modo, não pode o ordenamento jurídico esquivar-se de sua obrigação em promover o gozo do direito fundamental social ao trabalho descente às mulheres.

Comunga-se, portanto, das conclusões de Rosangela Rodrigues, Silvia Teixeira e Viviane Christine (2021, p. 124):

O Trabalho feminino precisa ser amparado por normas tuitivas infraconstitucionais e constitucionais, bem como pela criação e implementação de políticas públicas que assegurem, principalmente para as camadas mais vulneráveis da população, a concretização destes mesmos preceitos normativos. Não é custoso repetir que, passados mais de trinta e dois anos do advento da Carta Política de 1988, ainda se constata grande desigualdade salarial entre homens e mulheres, apesar de o art. 7º, XXX, proibir expressamente a diferença de salário quando o fator determinante for o sexo. Nessa perspectiva, destinar atividades tidas como menores e menos complexas, ligadas a estereótipo de gênero, somente para as mulheres, é atitude que se contrapõe diretamente ao princípio da igualdade.

No mais, ainda acerca da situação da mulher no mercado de trabalho, porém não mais tratando-se dos dados capturados na mencionada pesquisa, é interessante observar a majoração de homens nos ambientes laborais, principalmente no que diz respeito às posições de destaque é tão latente, que em análise do quadro de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se um total de 26 ministros, sendo que somente 5 são mulheres, conforme informações disponíveis no portal online do TST.

Contudo, tal realidade se altera, a depender da função exercida. Ao analisarmos os dados levantados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, no ano de 2019, verifica-se que, no Brasil, do total de pessoas que trabalham no serviço doméstico, 92% são mulheres(FONTURA, 2019) Isso denuncia, senão, a divisão sexual do trabalho estrutural e presente no cenário laboral do país, visto que às mulheres é imputada a função de cuidar do lar enquanto que aos homens perpetua a função do intelecto e da força.

6 CONCLUSÃO

Neste interim, após uma breve análise acerca da inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como dos índices que demonstram a situação atual da participação da mulher nos ambientes laborais, somada à análise das medidas normativas que disciplinam o direito do trabalho das mulheres, seja a nível constitucional, seja em se tratando de normas infraconstitucionais, verifica-se que se faz urgente e necessária a existência e manutenção de uma legislação eficiente e específica para a tutela dos direitos trabalhistas das mulheres.

A mulher, desde sua inserção no mercado de trabalho, até os dias atuais, enfrenta dificuldades para entrar e manter-se no mercado de trabalho. Lógico que, em se tratando de períodos passados, tais dificuldades eram latentes, posto que era flagrante o desrespeito à dignidade das trabalhadoras, já nos dias atuais, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres permeiam o campo do preconceito e das heranças históricas da exploração e precarização dos trabalhos desenvolvidos por mulheres.

O fato de as mulheres somarem maioria da população, sem conseguir, todavia, liderar qualquer índice de força de trabalho ativa, mantendo-se sempre em maioria quando o assunto é desemprego, aliado ao fato de que, o principal motivo que põe a mulher para fora do mercado de trabalho seja a urgência de dedicar-se a cuidados e afazeres domésticos, corrobora, senão, com o dever do Estado se fazer presente em tais situações. No sentido de se promover, através das leis e das políticas pública, mecanismos capazes de equalizar números que tratam acerca da participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho.

Nesse sentido, resta-se o desafio de desconstruir concepções historicamente

entabuladas, que afastam a mulher do ambiente laborais, considerando todas as diferenças sociais e fisiológicas, sem, contudo, implicar em uma legislação-obstáculo para as trabalhadoras. Em síntese, “Não se trata, portanto, de incentivar as mulheres a buscarem postos de trabalho, mas de afastar os obstáculos para admissão do trabalho feminino, tendo em vista a liberdade – e não o dever – de trabalhar.” (MENDES; CANOTILHO, 2013, p. 1257)

Em suma, as mulheres e os homens possuem condições fisiológicas diferenciadas, o que implica na necessidade de voltar-se atenção às mulheres em certas situações, especialmente no tocante à maternidade. Nesse sentido é que a Constituição Federal, ainda que tenha consagrado a igualdade entre homens e mulheres, mantém o art. 7º, inciso XX, incentivando o legislador infraconstitucional a desenvolver instrumentos normativos que atinjam as mulheres de maneira específica, desde que promovam a manutenção dos trabalhos destas.

Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho, apesar de ter todo um capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher, mostra-se falha na promoção dos incentivos e da proteção defendida na Carta Magna. Inclusive, tais lacunas se alargam diante das últimas alterações da CLT, com a reforma trabalhista, visto que houve a flexibilização e revogação de institutos importantes para as trabalhadoras.

É certo que muitas das alterações sofridas pela CLT ao longo dos anos, representou, senão, a revogação de dispositivos já não mais aplicados à realidade da sociedade da época. Entretanto, há de se cuidar em observar as discriminações positivas essenciais no ordenamento jurídico, para manutenção do caráter protecionista e promocional da norma constitucional.

Não há dúvida alguma de que o direito é complexo e deve evoluir conforme às complexidades e novos contextos sociais, no entanto, jamais deve-se distanciar-se de sua função social principal, qual seja à promoção da harmonia social. Em especial, o direito do trabalho se propõe a proteger os hipossuficientes e à promover trabalhos dignos aos cidadãos, razão pela qual, muito embora enfrente-se dificuldades na efetivação das normas que tutelam o trabalho das mulheres, há de se insistir nos referidos dispositivos normativos.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Jessé Claudio Franco de; BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr., 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Decreto-lei n.º 21.417-A, de 17 de maio 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acessado em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Lei de n.º 10.421, de 15 de abril de 2002: Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Leino 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1>. Acessado em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Lei n.º 12.812, de 16 de maio de 2013.: Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm>. Acessado em: 26 de nov. 2021.

BRASIL. Lei n.º 7.855, de 24 de outubro de 1989: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7855.htm>. Acessado em: 26 nov. 2021.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. 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. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 25 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n. 1.540/2005-046-12-00.5. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, Brasília, 13 de fevereiro de 2009. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/198002323/recurso-de-revista-rr-19129820115030111/inteiro-teor-198002362?ref=amp>>. Acesso em 25 nov. 2021.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: a questão de igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: Ltr, 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil.** São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista.** 14. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

COELHO, Renata. **Direitos da mulher na contemporaneidade das relações de trabalho.** 2017, 203 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós-graduação *stricto sensu* em Direito, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18. ed. São Paulo: LTr., 2019.

D'OLIVEIRA, M. C.; SILVA, D. R. Q. . **Pensando um Direito do Trabalho da Mulhera partir da Tutela das Normas Laborais.** In: XVII Seminário Internacional de Educação no Mercosul, 2015, Cruz Alta - RS. A Universidade e o Plano Nacional de Educação, 2015.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério.** 3 ed. São Paulo: Fontes, 2010.

FERREIRA, Viviane Christine Martins; LACERDA, Rosangela Rodrigue Dias de; VALE, Silvia Teixeira do. Proteção do Trabalho da Mulher na Constituição Federal de 1988: Breves Considerações. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** v. 87, n.3, p.108-124 jun/set. 2021. Trimestral.

FILHO, Vladimir Brega; ALVES, Fernando de Brito. **O direito das mulheres: uma abordagem crítica.** Argumenta Journal Law, v. 10, p. 131-142, 2009. Fontes, 2010.

FILLETI, Juliana de Paula; FONSECA, Camila Veneo C.. Mulheres no mercado de trabalho no 2º trimestre de 2021. In FACAMP: **Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho.** Campinas: Editora FACAMP, v. 03, n. 02, set. 2021

FONTOURA, Natália. et. al. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua.** Rio de Janeiro: Ipea, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 34. ed. São Paulo: LTr., 2009.

SANTOS, Veronica Fleury Pavan Roriz dos. **A Proteção do mercado de trabalho da mulher e a reforma trabalhista: realidade e perspectivas.** 2019. 202 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, M. G. da; ABRANTES, Ângela M. R. G. de. **As constituições brasileiras sob a ótica da constitucionalização simbólica**. VERBA JURIS - Anuário da Pós- Graduação em Direito, [S. l.], v. 4, n. 4, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/vj/article/view/14817>>. Acesso em: 25 nov. 2021.