



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DE
DIREITOS - UMA LUTA CONTEMPORÂNEA**

ORIENTANDA: KAROLINA WINDER RODRIGUES
ORIENTADOR: PROF. MS. WEILER JORGE CINTRA

GOIÂNIA
2021



KAROLINA WINDER RODRIGUES

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DE
DIREITOS - UMA LUTA CONTEMPORÂNEA**

Artigo Científico apresentado à disciplina de Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador: Ms. Weiler Jorge Cintra.

GOIÂNIA

2021

KAROLINA WINDER RODRIGUES

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DE
DIREITOS - UMA LUTA CONTEMPORÂNEA**

Data da Defesa: 07 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ms. Weiler Jorge Cintra

nota

Examinadora Convidada: Prof^a. Ms. Larissa Machado Elias de Oliveira nota

SUMÁRIO

RESUMO.....	4
INTRODUÇÃO.....	4
I - HISTÓRIA E FUNDAMENTOS DA TUTELA À MULHER.....	5
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	5
1.2 O TRABALHO DA MULHER DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	6
1.3 TRATADO DE VERSALHES.....	8
II – A LUTA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	9
2.1 PRINCÍPIOS.....	9
2.1.1 Princípio da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana.....	10
2.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER COM A REFORMA TRABALHISTA.....	12
2.3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	14
2.4 O TRABALHO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	15
III - OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	16
3.1 DA MATERNIDADE.....	16
3.2 DA JORNADA DE TRABALHO.....	19
3.3 DO SALÁRIO.....	20
3.4 DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA.....	21
CONCLUSÃO.....	21
REFERÊNCIAS.....	22

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A CONQUISTA DE DIREITOS - UMA LUTA CONTEMPORÂNEA

KAROLINA WINDER RODRIGUES¹

RESUMO

A principal motivação para o presente trabalho encontra-se na luta do movimento feminista que perdura por décadas na sociedade e que cada vez ganha mais espaço e notoriedade. A mulher no mercado de trabalho e seus direitos assegurados é tema de importante relevância em nossa sociedade atual, não contando com legislação específica, porém com base legal em artigos da Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhistas. O objetivo do presente artigo é ressaltar a luta diária da mulher por direitos iguais com ênfase no mercado de trabalho, e mostrar a evolução histórica do movimento, explanar sobre direitos e garantias e reafirmar que as mulheres precisam de espaço e voz em todos os segmentos da sociedade.

Palavras-chave: mulher, trabalho, direito.

INTRODUÇÃO

O presente artigo apresentará as conclusões de doutrinadores renomados na área de Direito do Trabalho, serão apontadas as opiniões e entendimentos quanto a Mulher no Mercado de trabalho.

O princípio da proteção ao mercado de trabalho da mulher demonstra a necessidade da proteção especial às mulheres no trabalho, deste modo um dever do empregador.

Serão analisadas, as divergências doutrinarias, como por exemplo: sobre as disposições legais mais favoráveis a empregada mulher, tema de aclamados debates.

A segunda seção do trabalho trará destaque na luta da mulher no mercado de trabalho, princípios norteadores, discriminação.

¹ Acadêmico (a) do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, e-mail: karolwinder17@gmail.com

A discriminação da mulher no trabalho é algo que ainda está presente no cotidiano, mesmo diante da proibição através de leis, existem pessoas que ainda insistem nessa forma envelhecida de tratar as representantes do sexo feminino no trabalho.

I - HISTÓRIA E FUNDAMENTOS DA TUTELA À MULHER

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Os cenários históricos que moldaram e que frearam ou ainda impulsionaram as lutas das mulheres não somente no âmbito trabalhista, mas também em diversos seguimentos, são diversificados e enfrentam resistências; com entraves estruturais à equidade de gênero.

A relação de injustiça na esfera privada acaba por refletir na participação das mulheres na esfera pública. A abolição das opressões e violências perpassa pelo reconhecimento do histórico de negação dos direitos humanos das mulheres.

Outro reconhecimento importante trata-se de considerar as mulheres em suas interseccionalidades, com consciência das desigualdades de classe, raça, etnia, deficiência, sexualidade, e geração.

Acerca dos anos, as mulheres limitavam a realizar ações que as preparavam para serem boas esposas e mães, mas não porque assim ansiavam, e sim porque era este o disposto na sociedade, recebendo por isto, desde a infância, os ensinamentos de um comportamento que as tornariam uma “esposa ideal”.

Absolvidos esses ensinamentos e alimentados pela fraqueza do sexo feminino, as mulheres aceitavam tais condições e tornavam-se peças de autocontrole da sociedade em torno do comportamento das outras mulheres.

Sem direitos políticos e de voto, a mulher era então praticamente excluída da vivência social. Era tida como “invisível”, pois não havia representação alguma, além de tudo, a grande maioria das mulheres eram analfabetas e subordinadas juridicamente ao homem.

A ilustre professora Mary Del Priore, em seu livro “Mulheres no Brasil Colonial”, escreve algumas considerações referentes ao sistema patriarcal:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores, acabou por deixar-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário. (PRIORE; 2000, p. 9).

Visto que o sistema jurídico era falho e não proporcionava direitos iguais aos dos homens, as mulheres aos poucos saíam de suas casas, mesmo que para realizar trabalhos voluntários e com pouca visibilidade, no entanto, era um grande passo e enfrentamento ao sistema patriarcal.

Para a historiadora Giron (2008, p. 103), em sua obra *Dominação e Subordinação: a mulher e trabalho na pequena propriedade*, diz que as mulheres acabaram garantindo sua exclusão de direitos, seja ela, nas relações jurídicas ou familiares, “são as próprias mulheres que garantem a exclusão de sua existência como mulheres, pois agiram sempre de forma a garantir o poder dos homens.”

A evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, especialmente no Brasil, está sendo escrita com apoio, principalmente, em dois pontos: o aumento no nível de instrução da população feminina (as mulheres ganham mais espaço no sistema educacional) e a queda da taxa de fecundidade. Esses fatores vêm acompanhando, o crescimento da mulher no mercado e a sua renda melhorar.

Sobre a evolução do mercado de trabalho feminino, o crescimento é contínuo no século XIX, o qual passou a cuidar dos negócios da família, nos casos em que o marido estava ausente por estar servindo ao seu país guerra. “Uma verdadeira revolução, as mulheres invadem o mundo de trabalho masculino, e, tecnicamente, acabam com a separação entre o mundo privado e o público” (MURARDO, 1992, p.01).

1.2 O TRABALHO DA MULHER DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A introdução das mulheres no mercado de trabalho tem como ênfase a época em que as indústrias se consolidavam, os frutos do sistema capitalista e das condições da infraestrutura social foram sentidos de forma intensa na Revolução

Industrial trazendo empobrecimento dos trabalhadores, com famílias atingidas pela mobilização da mão de obra da mulher e dos menores nas fábricas.

Dessarte, as diferenças de níveis entre as classes sociais foram notados de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de um sério ou problema social.

Na Revolução Industrial os trabalhadores eram expostos em condições de trabalho precárias, ainda com a primeira guerra mundial, mulheres e crianças passaram a trabalhar, desencadeando uma Revolução Trabalhista na qual se exigiu do estado o Direito de fazer, sendo eles sociais, econômicos, culturais e trabalhistas.

A história desinente da Revolução Industrial fez com que os camponeses passassem a viver em um ambiente totalmente insalubre e perigoso.

Muitos trabalhadores rurais deixavam suas casas na zona rural em busca de melhores condições de vida. Assim, a migração de trabalhadores para as cidades foi intensa e desenfreada.

Com as mulheres (objeto de estudo dessa monografia, não foi diferente). Ao longo da revolução industrial, em meados do século XIX, notava-se que as mulheres tinham péssimas condições de trabalho, e que recebiam salários inferiores ao do homem.

O trabalho feminino era desvalorizado e, com isso, altamente lucrativo para o seu empregador. Segundo Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%.

As mulheres estavam expostas a trabalhos prejudiciais à saúde, com longas jornadas, que colocavam em risco a sua vida e segurança. É importante destacar que a desumanidade das condições de trabalho vivida, principalmente, pelas empregadas e pelos menores era de ampla proporção.

Dessa forma, naquela época, nem se cogitava de tutela da gestação ou quanto à amamentação da mulher que exercia o trabalho.

Ao longo dos séculos XVIII, XIX e XX, as mulheres foram introduzidas nas indústrias, nas fábricas têxteis, o que despertou nelas um sentimento de igualdade perante o sexo masculino, manifestado através dos movimentos em que elas

reivindicavam uma remuneração justa e melhores condições de trabalho, as quais tinham como padrão a equiparação de direitos entre homens e mulheres.

Os frutos da Revolução Industrial foram elementares para o começo do ramo do Direito do Trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019):

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.

O direito do trabalho e a legislação trabalhista são consequências do desenvolvimento das forças de produção, da revolução industrial, veja:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações coletivas e individuais que nascem entre os empregadores privados ou equiparados e os que trabalham sob sua direção e de ambos com Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele. (GOMES, 2007,p.11).

É o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.” (NASCIMENTO, 2010,p.37).

Essas definições nos mostram que o direito do trabalho se funda de um conjunto de normas de direito positivo e de princípios, que tem uma natureza tutelar, tendo como objetivo a justiça, atuando como defensor do trabalhador.

As mulheres baseando-se no direito do trabalho, começaram a buscar seus direitos trabalhistas de forma totalmente plausível e com amparo jurídico.

1.3 TRATADO DE VERSALHES

O Tratado de Versalhes foi um tratado de paz firmado pelas potências do continente europeu que finalizou oficialmente a Grande Guerra. Após seis meses de intensas negociações, na capital francesa em Paris, o tratado foi finalmente assinado como uma sequência do armistício de novembro de 1918, em *Compiègne*, que tinha posto um ponto final aos confrontos.

O tópico principal do tratado regulava que a *Deutschland* aceitasse todas as responsabilidades por causar a guerra e que fizesse reparações econômicas, militares e territoriais a algumas nações que sofreram os danos da Primeira Guerra Mundial.

O Tratado de Versalhes, cuja parte XIII dispôs sobre a criação da Organização Internacional do Trabalho, é um contrato internacional feito pelos

países que terminaram como vitoriosos na primeira guerra mundial, com o objetivo de promover a paz mundial e proferir a melhoria das relações de emprego por meio dos princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho.

Com o início do referido tratado, percebe-se que também surgiu uma melhor percepção sobre o trabalho feminino, que ensejou na necessidade de criação de leis sob os critérios de: condições de periculosidade ou insalubridade do serviço, condições fisiológicas da mulher (sobre a maternidade), e além da proibição de determinadas atividades não condizentes com o sexo feminino.

No Brasil, as determinações iniciais sobre o da mulher foram concretizadas por meio do Decreto 21.417-A, datado de 17 de maio de 1932, com a denominação “trabalho da mulher: na indústria e no comércio”; o decreto inovou no seguinte sentido:

Regulou as condições do trabalho da mulher na indústria e no comércio, atribuindo-lhe salário igual a trabalho de igual valor, sem distinção de sexo; proibiu-lhes trabalho em subterrâneos, mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular, e em serviços perigosos e insalubres; protegeu a maternidade; proibiu trabalho à gestante quatro semanas antes e depois do parto; obrigou os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos a ter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação. No art. 13, uma regra avançada proibia a despedida das grávidas pelo simples fato da gravidez, sem outro motivo que a justificasse. A CLT incorporou muitos dos dispositivos de proteção à mulher, não incorporando, porém, a estabilidade provisória, que somente mais tarde seria prevista em alguns acordos coletivos e sentenças normativas, e, por fim, a todas as grávidas, no art. 10 do ADCT da Constituição Federal de 1988. (BIAVASCHI, 2007, p. 209).

Por efeito de tais proclamações, as mulheres passam a ter amparo judicial para atuar no mercado de trabalho de forma honrosa e humana, bem como, igualdade de direitos em relação ao homem, que anteriormente não era o que acontecia.

II – A LUTA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

2.1 PRINCÍPIOS

A luta da mulher no mercado de trabalho, como visto, vem de um longo processo histórico de combate à discriminação, no qual se fez necessário o uso de regulamentações para a proteção ao trabalho feminino.

Esse amparo às mulheres foi realizado pela Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943, que tinha como ideia dar as mulheres proteções, direitos e privilégios como uma forma de compensação, já que por um longo período não tiveram direitos reconhecidos, partindo-se da ideia de justiça, na qual trata-se os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, sendo este último o sexo feminino.

Contudo com o passar do tempo, as legislações passaram a seguir os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana trazidos pela Constituição Federal de 1988, com o intuito de tornar mais justa e equilibrada a relação homens e mulheres no mercado de trabalho, como ressalta o Ministro Dias Toffoli:

A Constituição de 1988 estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero e, ao mesmo tempo, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a “história exclusão da mulher do mercado de trabalho”, a existência de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher”, e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada- o acúmulo de atividade pela mulher no lar e no trabalho- **“que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”**. (TOFFOLI, 2015, Recurso Extraordinário 658.312/11).

Neste contexto, passa-se a analisar no próximo tópico deste trabalho se os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana de fato atendem a proporcionalidade na compensação das distinções entre os gêneros.

2.1.1 Princípio da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana

Uma das principais mudanças trazidas pela Constituição Federal de 1988 foi trazer a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Com isso, passa-se a existir uma discussão a respeito do elemento discriminador na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, que tinha o fito de nivelar a desigualdade entre as partes, como cita Moraes (2004, p.66):

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, **pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça**, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

O capítulo da CLT que visava os direitos de proteção as mulheres, tinha a ideia de dar as mulheres um nível de tratamento igual ao dos homens, concedendo-las garantias já que por muito tempo não as possuíram e não eram reconhecidas.

Entretantes, os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana trazidos pela Constituição Federal de 1988 vedaram essa distinção entre os sexos, assegurando que homens e mulheres podem ter uma vida digna, como seres humanos. A Constituição ainda garantiu a proibição de diferenças salariais por sexo, cor, estado civil ou idade.

Com essa evolução legislativa a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 sofreu algumas alterações. Alguns dispositivos foram revogados pelas leis nº 7.855/1989 e nº 10.244/2001, como os artigos 374 a 376, 378, 379 e 387, pois estes se tornaram incompatíveis com a legislação vigente, senão veja:

Art. 374. A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Art. 375. Mulher nenhuma poderá ter o seu horário de trabalho prorrogado, sem que esteja para isso autorizada por atestado médico oficial, constante de sua carteira profissional. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 376 - Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencional, até o máximo de 12 (doze) horas, e o salário-hora será, pelo menos, 25% (vinte e cinco) superior ao da hora normal. (Revogado pela Lei nº 10.244, de 2001).

Art. 378. Na carteira profissional da mulher, serão feitas, em folhas especiais, as anotações e atestados médicos previstos neste capítulo, de acordo com os modelos que forem expedidos. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Art. 379 - É permitido o trabalho noturno da mulher maior de 18 (dezoito) anos, salvo em empresas ou atividade industriais. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Art. 387 - É proibido o trabalho da mulher: a) nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular. b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

Os artigos acima traziam uma ideia de proteção e fragilidade excessiva, o que para muitos doutrinadores eram mais prejudiciais do que benéficos para as mulheres, isso porque, as incapacitavam de realizar atividades que poderiam ser capazes de serem feitas com a devida proteção, como leciona Nascimento:

A política que preside a evolução do direito do trabalho da mulher vem passando por modificações, e a primeira fase do direito protetor, caracterizada pelas proibições do trabalho da mulher em diversas atividades, cede lugar à promoção da igualdade entre mulher e homem no sentido de eliminar essas proibições. (NASCIMENTO, 2013, p. 931).

Além disto, essas dissemelhanças propostas nos artigos faziam com que os empregados preferissem homens, já que seu custo assim seria menor e haveria uma maior atividade produtiva.

Com a reforma trabalhista mais mudanças foram realizadas, o que será mais detalhado a diante, bem como, as consequências jurídicas destas alterações.

2.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER COM A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista advinda pela Lei nº 13.467/2017 trouxe importantes alterações acerca dos direitos protetivos das mulheres, que foram alvos de debates da sua constitucionalidade e consequência jurídica, como será visto a seguir.

Um artigo que manteve sua integralidade, mesmo após a CF/88, foi o artigo 384 da CLT de 1943, que tratava a respeito do intervalo de 15 minutos que a mulher tinha direito antes do início de sua jornada extraordinária, como vê:

Art. 384 – Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, esse artigo foi retirado, pois entendia-se que feria os princípios da igualdade, e não mais se enquadrava na realidade atual, isso porque de acordo com os doutrinadores essa norma foi criada, porque naquele período as mulheres precisavam da autorização de seus maridos para que continuassem no trabalho após o horário normal, como explica Claudia Ahad em seu artigo Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher:

O motivo de existir tal legislação obrigando o empregador a conceder o intervalo de quinze minutos para a empregada antes do início das horas extras era porque na época do advento da CLT, as mulheres necessitavam de autorização dos maridos para continuar no trabalho após a jornada normal. (AHAD, 2017).

Sobre as novas regras do intervalo intrajornada, vigoram na lei da reforma trabalhista o direito a cada intervalo 30 minutos remunerados para mulher lactante ou adotante até os seis meses de vida da criança. E tratando-se, ainda, do direito da lactante e gestante, outra modificação muito relevante no novo texto da lei foi a permissão do trabalho destas em locais insalubres, sendo necessário apenas, um atestado médico permitindo a realização da atividade.

Essa última alteração foi por muitos considerada irregular, isso porque o entendimento atual de leis protecionistas mediante o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana fomentam uma igualdade material de oportunidades entre os sexos. Ainda assim, é necessário que essas restrições levem em conta as especificidades inerentes ao sexo feminino necessitando um tratamento diverso, como nos casos da limitação em relação a força física e maternidade. Como nas palavras de Garcia:

Em razão da importância, para toda a sociedade, de que a mulher tenha o seu filho em condições favoráveis, bem como possa criá-lo da melhor forma, a legislação trabalhista e previdenciária deve estabelecer normas que assegurem os referidos objetivos. Com isso, atualmente, o fundamento das disposições de proteção, em sentido estrito, do trabalho da mulher, fica localizado no estado de gestante e de maternidade. (GARCIA, 2015, p. 602).

No mesmo sentido, Martins:

As medidas paternalistas só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos, que são condições inerentes à mulher. As demais formas de discriminação deveriam ser abolidas. (MARTINS, 2007, p. 587).

Observa-se assim, que esses princípios têm como papel impedir a discriminação, mas sem deixar de levar em consideração essas diferenciações que são essenciais para um equilíbrio no trabalho da mulher e do homem.

À vista disso, adveio a Medida Provisória 808 de 2017 que revogou totalmente este dispositivo, posto que colocaria em risco à saúde da criança e da mulher:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

Todavia a Medida Provisória durou 120 dias e não houve conversão em lei, assim voltou a vigorar o texto integral da Lei nº 13.467/2017, havendo então um grande retrocesso de direitos, pois subordinar a mulher a condições de trabalho insalubres quando lactantes ou gestantes, condicionado a apenas um atestado médico era uma forma de enfraquecer os direitos trabalhistas femininos na condição excepcional a qual encontram-se.

Dessarte, o Ministro Alexandre de Moraes do Supremo Tribunal Federal, deferiu uma liminar da ADI nº 5938, na qual se suspendeu a autorização do trabalho

em locais insalubres por gestantes e lactantes, ocorrendo seu afastamento a partir do atestado médico. Nos termos do voto do Relator:

A inconstitucionalidade consiste no fato de as expressões impugnadas permitirem a exposição de empregadas grávidas e lactantes a trabalho em condições insalubres. Mesmo em situações de manifesto prejuízo à saúde da trabalhadora, por força do texto impugnado, será ônus desta a demonstração probatória e documental dessa circunstância, o que obviamente desfavorece a plena proteção do interesse constitucionalmente protegido, na medida em que sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos. (Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº ADI 5938/DF, Rel. Min. ALEXANDRE DE MORAES, Publicação DJ 23/09/2019).

Diante deste contexto, percebe-se que houve grande esforço na asseguaração dos direitos protetivos das mulheres, de forma a respeitar o princípio da isonomia, a partir de debates sobre inconstitucionalidades maculadas na reforma, visando uma diminuição da desigualdade no mercado de trabalho.

2.3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

É perceptível que com o passar dos anos as mulheres conseguiram mais espaço no mercado de trabalho, nos anos 1950 menos de 14% das mulheres trabalhavam fora de casa, número este que aumentou para 49,9% no último censo realizado em 2010, sendo estes os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Contudo, quando se compara a quantidade de mulheres empregadas com a quantidade de homens empregados, esse número é ainda bem menor. É recorrente, ainda observar que quando se trata de salários, existem grandes discrepâncias.

Atualmente mulheres que ocupam os mesmos cargos que homens seguem recebendo salários muito inferiores, mesmo que sejam cargos de chefia. De acordo com o IBGE, a renda média nacional dos brasileiros é de R\$ 2.043,00, mas os homens continuam recebendo salários superiores aos que são pagos às mulheres (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2014).

A justificativa dessa disparidade salarial para muitos empregadores é o argumento de que as atividades realizadas são distintas, porém essa não é a realidade na prática, as mulheres seguem realizando as mesmas atividades e recebendo menos, sendo isto uma consequência histórica e social que acaba

colocando, ainda mais, as mulheres em condições de vulnerabilidade e com um nível socioeconômico muito inferior ao dos homens:

Não há que se falar em diferenças remuneratórias decorrentes de diferenças de encargos, visto que mulheres recebem menos executando tarefas idênticas às dos homens, o que permite concluir claramente a existência de uma desigualdade remuneratória em decorrência do gênero (ALVES, 2017, p. 25).

Com a reforma trabalhista esse cenário de desigualdade piorou, isso porque o processo de equiparação salarial se tornou mais complicado, havendo como requisitos:

- I – O paragonado não poderá ter tempo superior à 2 (dois) anos na mesma função em relação ao paradigma;
- II – O paragonado não poderá ter tempo superior à 4 (quatro) anos trabalhando para o mesmo empregador;
- III – O paragonado deverá obrigatoriamente trabalhar no mesmo estabelecimento comercial do paradigma;
- IV – O paradigma deverá ser obrigatoriamente contemporâneo do paragonado, ficando expressamente vedado a indicação de paradigma remoto.

E mesmo comprovados todos esses requisitos, se o empregador demonstrar que organiza seus funcionários em Quadro de Carreiras, pode afastar a equiparação salarial sem atuação estatal homologadora, podendo até mesmo dispensar a obrigatoriedade de promoção por merecimento e antiguidade, de acordo com o artigo 461 da CLT, § 3º.

O emprego e a renda são os dois componentes que possibilitam que as mulheres tenham mais condições de se libertar de todas as situações de opressão a qual são expostas, tanto no trabalho, como em qualquer outra relação com os homens. A vista disso se mostra cada vez mais necessário a continuidade de normas, leis e debates que protejam as mulheres dessas discriminações.

2.4 O TRABALHO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Com o reconhecimento desta discriminação existente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é signatário, estabelece parâmetros de proteções a mulheres, no intuito de impedir essa discriminação no mercado de trabalho, em sua convenção de nº 111 estabelece que:

Art. 1º 1. Para os fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça,

cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção; exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 1968).

A referida Convenção alude ainda que a discriminação contra a mulher:

Viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade (BRASIL, 2002).

Em relação a disparidade salarial, a Convenção nº 100 em seu artigo 1º item B, determinou que a expressão “igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo (BRASIL, 1957).

Desse modo, verifica-se que a Convenção também é expressamente contra a desproporção dos valores recebidos entre os gêneros, quando estes exercem a mesma atividade no ambiente laboral.

Desde então, nota-se que a OIT vem lutando contra a desigualdade de gêneros no mercado de trabalho, de modo a regulamentar através de normas e diretrizes como a mulher deve ser tratada, devendo ser de forma igualitária e digna, gerando a oportunidade de obter profissão ou emprego e sua dignidade nas relações de trabalho.

III - OS DIREITOS DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 DA MATERNIDADE

Diferente do que se foi a muitos anos atrás, hoje as mulheres crescem aprendendo que podem ter uma profissão e um emprego, não sendo mais fundamental contrair casamento e ter filhos, principalmente em classes mais altas. Com isso, as mulheres não vivem somente para exercer seu papel de mãe, mas

também ter o seu trabalho fora de casa, já que a proteção a maternidade é um direito amparado por lei.

Segundo Miguel Horvath:

A proteção à maternidade é fruto da proteção do trabalho feminino, e visa a não discriminação da mulher no mercado de trabalho. Por proteção especial à maternidade deve-se entender uma série de mecanismos criados por lei que visam amparar a mulher durante a gravidez e após o parto. (HORVATH, 2004, p. 56).

A Constituição Federal de 1988 ao trazer os direitos e garantias individuais, trouxe proteções para as mulheres inerentes a maternidade, sendo esta uma condição de especificidade em relação ao sexo feminino, que as coloca em uma situação de diferenciação em relação aos homens.

Assim a lei aumentou a licença maternidade que antes era de oitenta e quatro dias para cento e vinte dias, sem prejuízo do salário e emprego, estendendo este direito a trabalhadoras avulsas, rurais e domésticas, garantiu assistência a creche de filhos e dependentes e ressaltou a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher, senão veja:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

Na Consolidação das Leis do Trabalho, o direito a maternidade está previsto na seção V – denominada “Da Proteção à Maternidade”, nos artigos 391 a 400. O que se prevê quanto à licença maternidade, é como já dito anteriormente, uma licença de cento e vinte dias, sendo necessário que a empregada informe a seu empregador por meio de atestado médico o início de sua licença, já que pode ocorrer entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e ocorrência deste:

CLT - Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020).
§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002).

A empregada faz jus à licença maternidade ainda que a criança nasça sem vida, ou adote uma criança, não importando sua idade.

Após o retorno da mãe ao trabalho, perduram-se ainda alguns direitos inerentes à proteção à maternidade, incluindo-se dois intervalos de trinta minutos para amamentação, ou pagamento de hora extraordinária quando o intervalo não é respeitado, além da garantia de emprego que dá a mãe estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Contudo, apesar do maior acolhimento as mães no mercado de trabalho através de leis protecionistas, o que se verifica é que muitas mulheres ainda são marginalizadas por conta da gravidez. Guimarães explica como ocorre essa divisão no trabalho a partir de barreiras culturais:

Tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes **atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho.** (GUIMARÃES, 2012, p. 61-62).

No mesmo sentido, Coutinho:

Nos ambientes de trabalho onde as mulheres são maioria, o fato de serem comandadas por homens é, muitas vezes, provocador de situações que espelham as diferenças de papéis assumidas pelos sexos. Enquanto os encargos de família não atrapalham o trabalho masculino, **a maternidade e as responsabilidades familiares são fonte de condutas discriminatórias contra a mulher trabalhadora, hoje conhecidas como assédio moral laboral, que vão afetar sua permanência no emprego.** (COUTINHO, 2006, p. 22).

Nesse ponto de vista, a figura da mulher no mercado de trabalho sempre será secundária, instável e complementar, já que o estereótipo da mulher é em primeiro lugar de “cuidadora”.

A divisão sexual do trabalho gera para as mulheres uma dupla jornada, na qual costumam trabalhar quatro horas a mais por dia que os homens, já que ainda lhes é reservado o cuidado com os filhos e a casa.

Destarte, observa-se, que por mais que o direito tente trazer as mulheres maior seguridade e proteção referentes ao direito à maternidade, por si só a lei não será capaz de criar comportamentos na sociedade e retirar preconceitos enraizados, sendo, portanto, um indutor, sobejando à sociedade mudar essa cultura e dividir as obrigações parentais de forma justa e igualitária.

3.2 DA JORNADA DE TRABALHO

Quando se fala em jornada de trabalho a lei baseada no princípio da isonomia, irá garantir que o tempo de trabalho das mulheres não tenha diferença na dos homens, e será de 8 horas por dia. Em certas ocupações a lei fixa jornadas inferiores, não por causa do gênero, mas em resultado do tipo do trabalho.

Assim, o tempo máximo normal semanal de trabalho é igual de todo o empregado, sendo de 44 horas por mês, segundo o inciso XIII do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

Em relação aos intervalos entre jornadas de trabalho serão 11 horas no mínimo consecutivas, de acordo com o artigo 382 da Consolidação das Leis do Trabalho. No decorrer da mesma jornada de trabalho será permitido um repouso não inferior a 1 hora e nem superior a 2 horas. Após realizadas 6 horas regulares de trabalho é substancial a concessão do intervalo. Nas etapas de trabalho com duração superior a 4 horas e inferior a 6 horas é necessário um descanso de 15 minutos, após a 4 horas consecutivas de trabalho.

É essencial realçar, que é direito da mulher o pagamento se for exigido pelo seu empregador, em caso fortuito, as horas extraordinárias em um intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal de trabalho e o início das horas extras como bem nos ensina o legislador no artigo 384 da consolidação das leis do trabalho.

O descanso semanal remunerado contará com a duração de 24 horas seguidas e coincidirá com o domingo. Contudo, com outros motivos de necessidade do empregador é autorizado o descanso semanal em qualquer outro dia da semana.

Caso a empresa em que a mulher se ocupa profissionalmente estiver relacionada no arrolamento das atividades em que existe autorização de funcionamento, esta estará compelida a realizar suas atividades aos domingos, tendo o direito de em qualquer outro dia da semana folga remunerada. O mesmo entendimento predominará em relação aos feriados.

No entanto, deverá ser planejada uma escala de rodízio quinzenal, que possibilite o repouso ao domingo conforme o art. 386 da CLT: “havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical” (BRASIL,1943).

3.3 DO SALÁRIO

Atualmente no Brasil, a mulher ganha cerca de 30% a menos que o homem ainda que execute as mesmas funções inerentes ao cargo e tenham, ainda, qualificação profissional equivalente e experiência, o que não explica a diferença entre salários.

Visando fazer a equiparação salarial, a Consolidação das Leis do Trabalho abraçou medidas que fortalecem o direito das mulheres com a finalidade de controlar os casos discriminatórios e aumentar a incidência de mulheres no mercado de trabalho, com assuntos específicos tratados nesse trabalho.

Em nível jurisprudencial, a equidade salarial entre os sexos é pacificada:

Direito Constitucional. Previdenciário e Processual Civil. Licença-gestante. Salário. Limitação. Ação Direta de Inconstitucionalidade do art. 14 da Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.1998. Alegação de violação ao disposto nos artigos 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, da Constituição Federal (...). **Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal (...).** Plenário. Decisão unânime (ADI 1946/DF (Tribunal Pleno) - Rel. Min. Sydney Sanches - DJ 16-05-2003 PP-00090).

A respeito da igualdade salarial, o artigo 377 da Consolidação das leis do trabalho afirma:

“A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando em hipótese alguma, a redução de salário.” (Brasil,1943)

Com isso, a mulher não pode ter seu salário reduzido ou inferior ao homem. É relevante que todas as mulheres trabalhadoras tenham conhecimento dos seus direitos e relutem em trabalhar de forma em que seus direitos são feridos e não são respeitados.

3.4 DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA

A respeito do assunto, nota-se, que a indispensabilidade de proteção, cuidado do local de trabalho e as condições que são proporcionadas às empregadas, para que realizem suas atividades conduz o legislador a criar regras de higienização dos locais e métodos de prestação de serviço das mulheres.

Com isso, qualquer empresa é imposta a organizar os seus estabelecimentos de instalação que garantam iluminação e ventilação, que tenham aparelhos sanitários, lavatórios, bebedouros e de assentos em número suficientes que possibilitem às mulheres exercerem suas atividades sem intenso esgotamento físico, vestuários com armários individuais com uso exclusivo das mulheres, salvo em escritórios, comércio, banco e atividades semelhantes, nas quais é necessária a troca de traje, além da exigibilidade de escaninhos e gavetas para que as trabalhadoras guardem seus objetos e pertences.

Salienta-se, também, que a empregada não pode ser sujeita a esforços físicos superiores às possibilidades médias do corpo da mulher veja o art. 390 da CLT: “ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional”. (BRASIL, 1943)

Nota-se, que essa autorização acarreta a substituição da energia muscular por outras, e que nenhum esforço estaria prejudicando a trabalhadora. Portanto, mostra-se necessário sempre resguardar o organismo feminino de excessos que podem comprometer sua integridade física.

CONCLUSÃO

Uma ratificação que perdura por mais de quatro décadas, segue sendo pouco respeitada, o presente artigo trouxe uma análise de todo o processo histórico que envolve o direito da mulher no trabalho, suas lutas, os direitos garantidos ao longo dos anos, até um estudo dos dias atuais de como as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, e como estão sendo tratadas nas relações trabalhistas.

As mulheres precisam de proteção especial no trabalho, para que elas possam exercer seus afazeres, assim, como os homens fazem. Na medida de suas

condições, não se trata de igualdade fisiológica, até porque um homem quase sempre terá mais força física que uma mulher, trata-se de igualdade de direitos, de salário nas mesmas funções, proteção ao estado puerperal, gestação, amamentação dentre outros.

Os princípios constitucionais como: o da igualdade e da dignidade da pessoa humana são pilares da luta da feminina por direitos trabalhistas iguais. As mulheres aspiram por direitos iguais em todos os seguimentos da sociedade e nas relações trabalhistas não é diferente. A mulher sempre foi estereotipada como sexo frágil, e vários outros preconceitos apenas por ser mulher.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 tem um capítulo exclusivo que trata da tutela ao trabalho da mulher, com as normas em ênfase na: maternidade; jornada de trabalho; salário; condições de saúde e segurança; contrato de trabalho. Com relação a normas que englobam as relações trabalhistas o Direito brasileiro está seguindo um bom rumo.

Assim, o presente artigo teve por finalidade abordar um tema muito relevante, a inserção da mulher no mercado de trabalho e a conquista e segurança de seus direitos, sendo uma temática permeada por lutas até o contexto contemporâneo.

REFERÊNCIAS

AHAD, Claudia Abdul. Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher. Migalhas, 2017. Acesso em: 24 mar. 2021.

ALVES, Amauri Cesar. Salário Igual: argumentos para combater as discriminações de gênero e cor. Belo Horizonte: Editora RTM, 2017.

BRASIL, Superior Tribunal Federal, Recurso Extraordinário 658.312/11, Relator: Des. Ministro Dias Toffoli, 2015.

Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Artigo 377. Acesso em 29 mar. 2021.

Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei Nº 5.452, De 1º DE Maio De 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Artigo 386. Acesso em 30 mar.2021.

Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Artigo 390. Acesso em: 30 mar.2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 28 jun. 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm> Acesso em: 30 mar.2021.

BRASIL. TRIBUNAL PLENO. ADI 1946/DF. Relator. Ministro Sydney Sanches. 16 maio 2003. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/771281/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1946-df>. Acesso em: 30 mar.2021.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. A saúde do trabalhador como fator de discriminação no trabalho. Revista Justiça do Trabalho, nº 245, maio/2004. Disponível em: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/104.htm>. Acesso em: 30 mar.2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 15. Ed. São Paulo: Saraiva, 2020. .

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Brasília: OIT, 2012. 416p. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdno_vo_880.pdf> Acesso em: 30 mar.2021.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. Salário-Maternidade. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. São Paulo: Atlas, 2004.

Nascimento. Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 28ª Ed.; São Paulo: Saraiva, 2013.

OIT. Escritório Brasil, Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 25 mar.2021.