



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

ORIENTANDA: ISABELLA SOUSA BARROS
ORIENTADOR: PROF. MS. WEILER JORGE CINTRA

GOIÂNIA
2022



ISABELLA SOUSA BARROS

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II,
da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito,
da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).
Prof. Orientador: Ms. Weiler Jorge Cintra..

GOIÂNIA
2022

ISABELLA SOUSA BARROS

**A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA**

Data da Defesa: 19 de Maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ms. Weiler Jorge Cintra nota

Examinador Convidado: Prof . Ms. João Batista Valverde Oliveira nota

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO.....	4
I – BREVE HISTÓRICO DA MULHER NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.....	6
1.1 MARCOS LEGISLATIVOS REFERENTES AO DIREITO DA MULHER NO BRASIL	6
1.2 PRIMEIRAS INICIATIVAS PARA PROTEGER A TRABALHADORA	8
1.3 O TRABALHO DA MULHER NO PERÍODO COLONIAL.....	9
1.4 O TRABALHO DA MULHER NO IMPÉRIO.....	11
1.5 O TRABALHO DA MULHER NA REPÚBLICA.....	11
II - A IMPORTÂNCIA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DA MULHER	12
2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO.....	12
2.2 EVOLUÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO	14
III- A VULNERABILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER.....	18
3.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	19
3.2 MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: A CRISE DO COVID-19 NO EMPREGO DA MULHER BRASILEIRA.....	20
CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIAS.....	22

A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

ISABELLA SOUSA BARROS ¹

RESUMO

Primordialmente, o presente tema vem ganhando um grande espaço nos assuntos do cotidiano, afinal, às mulheres já conquistaram muitos dos seus direitos ao longo da história, o que pode ser comprovado por vários marcos legislativos e jurídicos. Esses marcos têm os objetivos de proteger às mulheres, impedir a desigualdade de gênero e a discriminação das mesmas. Entretanto, são vários os desafios enfrentados pelas mulheres na sociedade atual, principalmente havendo um histórico cultural e social que reafirmam constantemente todo o contrário do objetivo que as normas legislativas tentam evitar. Por isso, é necessário uma reeducação dos valores que estão inseridos na sociedade, para que, assim, os direitos que estão assegurados nos dispositivos legais pudessem proteger 100% a mulher no mercado de trabalho.

Palavras-chave: mulheres, desafios, reeducação.

INTRODUÇÃO

Desde o período paleolítico, a mulher ocupava um lugar de subordinação e inferioridade em relações aos homens, o que era bastante visível pelas tarefas que eram direcionadas às mulheres e para os homens.

Desse modo, os séculos foram se passando, e a sociedade se baseava em um modelo patriarcal, onde o homem tem mais autonomia na organização social, o que deixava o papel da mulher definido nas relações sociais, como cuidar dos filhos, do esposo, da casa e somente isso.

Entretanto, com o passar do tempo, algumas mudanças históricas foram acontecendo, como a Revolução Industrial, que foi um grande marco para a inserção da mulher no mercado de trabalho.

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

Com isso, às mulheres começaram à serem vistas através do próprio trabalho, conquistando cada vez mais direitos, autonomia, liberdade e independência em meio ao contexto social.

Dessa forma, a luta da mulher estava apenas começando, foram necessários à criação de vários marcos legislativos para cessar com a desigualdade de gênero, violência e discriminação que a mulher enfrentava.

Importante frisar que a primeira manifestação do Estado brasileiro para promover a proteção da mulher foi no século XX, através do governo de Getúlio Vargas, o qual decretou o Decreto 21.417 – A, em 17 de Maio de 1932, com a intenção de melhorar as condições do trabalho da mulher, promover a igualdade salarial entre os gênero, restrições de horas noturnas, acabou com o excesso de peso dos materiais usados para realizar o serviço e proibiu a trabalhadora de estar em um meio de trabalho insalubre e com riscos.

Para entender de onde vieram esses valores organizacionais da sociedade, é necessário estudar desde o período colonial no qual, em 1500, os colonizadores chegaram ao Brasil com a intenção de moldar o povo brasileiro com os valores sociais e culturais da Europa, pois não entendiam como essa civilização se organizava de forma tão “confusa” aos olhos deles. Eles ficaram perplexos com o fato de não haver casamento, homens e mulheres viviam em concubinato e foi daí que as mulheres começaram a sofrer a divisão de gêneros, pois se tornaram escravas das famílias dos colonizadores, geradoras de filhos e exploradas pelos maridos dentro de casa.

No império, teve uma forte influência da igreja sobre a conduta das mulheres, no qual as mulheres deveriam ser totalmente submissas aos homens, poderiam ter acesso a educação até os 12 anos de idade (com o consentimento do pai), e posteriormente, para ingressarem em uma faculdade, por exemplo, somente com a autorização do marido. Importante dizer que foi nesse momento da história que surgiram as feministas, onde é possível encontrar advogadas, dentistas e médicas.

Na república, a mulher ganhou a denominação de “mãe moderna” no qual trabalhava, cuidava da casa, dos filhos e do marido e foi através do exercício do trabalho da mulher que a maternidade começou a ser compreendida por todos e a visão da mulher passa a ser reformulado.

A CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), foi um dispositivo criado para segurar às mulheres seus direitos, como a saúde da mulher, moral e na questão gestacional é esse também foi um grande marco legislativo para a história da mulher,

pois foi responsável pela normalização dos direitos materiais das trabalhadoras e o acesso à justiça. Entretanto, foram necessários várias mudanças no texto legislativo ao longo do tempo para acompanhar e adequar ao contexto social, cultural que a mulher está inserida.

Portanto, o objetivo do presente trabalho será trazer à tona todas as alterações que os dispositivos legais fizeram ao longo do tempo para proteger a mulher no mercado de trabalho e o que precisa ser feito para que essas normas possam ter eficácia na realidade das mulheres, não somente em um texto jurídico que regulamenta as regras comportamentais dos sujeitos na sociedade. Além disso, serão expostas as problemáticas e suas soluções para os problemas enfrentados pelas trabalhadoras para adequar ao contexto social, econômicas e político brasileiro.

I – BREVE HISTÓRICO DA MULHER NA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

1.1 MARCOS LEGISLATIVOS REFERENTES AO DIREITO DA MULHER NO BRASIL

Neste ponto será realizada uma análise sobre o histórico da proteção à mulher no mercado de trabalho brasileiro, desde os antecedentes sociais, culturais, políticos, econômicos e suas lutas feministas.

Antigamente, a imagem da mulher paleolítica era relacionada ao “selvagem”, onde elas coletavam frutos e esperavam os homens que vinham das caças e eram arrastadas pelo cabelo para dentro de suas casas. Além disso, foram inventoras da agricultura, eram as mulheres que realizavam o trabalho mais duro nos cultivos. Isso foi constatado na análise e comparação de ossos de mulheres e homens de sociedades agrárias neolíticas (PRIECE, 2017).

Nesse sentido, havia muita desigualdade de gênero entre os primórdios, desde as tarefas exercidas pelas mulheres e as que os homens faziam.

Historicamente, as sociedades eram formadas com base no modelo patriarcal, onde o homem tem preponderância na organização social e tem o controle sobre sua mulher, filhos e em tudo mais. Nas relações de trabalho, o papel da mulher

era bem definido, cuidar dos filhos e da casa e todos os afazeres domésticos, então as mulheres estavam afastadas de toda e qualquer contato com o trabalho.

Nesse seguimento, os séculos foram se passando, e as mulheres deixaram de serem vistas apenas como um aspecto de domesticidades para serem vistas de igual para igual com o gênero masculino, onde as mulheres conquistaram independência, autonomia e liberdade.

Contudo, a partir da Revolução Industrial, que foi um grande marco para a inserção da mulher no mercado de trabalho, pois gerou bastante demanda de trabalho, tanto para as mulheres quanto para os homens, a autora Barros (1995, p.30) afirma que as mulheres eram “[.] Sujeitas a uma jornada de treze horas ou mais, em locais insalubres e percebendo salários irrisórios, consumidos pelas elevadas multas a que se sujeitavam, caso praticassem a mais leve falta, como abrir janela [...]”.

Por sua vez, essas revoluções que aconteceram não foram suficientes para cessar com a desigualdade de gênero, a violência e discriminações que as mulheres sofriam.

No século XX, foi o século que mais impulsionou a inserção da mulher no mercado de trabalho. Alice Monteiro de Barros (1995, p.31) diz que através do progresso científico desse século, onde teve a fabricação de aparelhos domésticos mais modernos e que tornavam menos desgastante o serviço braçal. Dessa forma, com a modernização dos serviços prestados através de máquinas, houve a necessidade de contratar mais pessoas capacitadas, o que era bem separado em termos de gênero, então os homens ficavam responsáveis por esses tipos de trabalho.

Em contra partida, Rocha (1991) não concorda com o ponto de vista de Alice Monteiro de Barros, pois de acordo com ela nesse período não nenhum tipo de ponto positivo para a mulher no mercado de trabalho, no qual a desigualdade de gênero continuou sendo da mesma forma na prática e mudou somente na teoria.

Evidencia-se, portanto, que o caminho da mulher na inserção no meio de trabalho foi uma trajetória sofrida, repleta de humilhações, exclusões, violências, descaso e discriminações.

1.2 PRIMEIRAS INICIATIVAS PARA PROTEGER A TRABALHADORA

No século XX, o Estado iniciou as primeiras iniciativas de criar leis para promover a proteção da mulher no âmbito trabalhista e segundo Novais (2005, p.75) “[...] Leis visando à mulher e a criança surgem a partir de 1917 [...] e também cita o Regulamento Nacional de Saúde Pública, editado em 1923, no qual seu principal objetivo era dar a mulher a licença maternidade de 30 dias.

A primeira manifestação de proteção a mulher no mercado de trabalho no Brasil, foi através da gestão de Getúlio Vargas, no qual decretou o Decreto 21.417-A, em 17 de Maio de 1932, com a intenção melhorar o meio de trabalho em que a Ainda acerca da importância dessa legislação, expõe Novais (2005, p.75):

A fase protetora do trabalho feminino, no âmbito nacional, coincidiu com a elaboração do plano internacional, de instrumentos contendo regras destinadas a preservar a atividade reprodutiva da mulher e assegurar-lhe condições para atender as obrigações relativas a família, a exemplo das Convenções n.3 e n.4 da OIT. Os documentos internacionais lançaram sementes de uma legislação que iam além do que conferir proteção ao trabalho da mulher, consistindo na verdade, em um elemento que colocava obstáculos ao seu acesso ao emprego [...].

Cumprir frisar que, nessa legislação o principal objetivo é “sem distinção do sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual”, no qual trata-se sobre a igualdade de gênero no meio de trabalho. Além disso, o decreto fez algumas restrições sobre as horas noturnas, onde ficou proibido as mulheres trabalharem de noite, acabou com o excesso de peso dos materiais que as mulheres usavam para trabalhar e impediu as trabalhadoras de estarem em local de trabalho insalubre e que ofereçam riscos.

O Decreto ainda fez restrições sobre a mulher grávida no trabalho, no qual ofereceu proteção e dignidade para que essas trabalhadoras pudessem exercer suas maternidades com segurança e respaldo jurídico.

Configurado esse Decreto com especificações sobre as garantias de proteção ao direito das mulheres, portanto, denota-se que o Decreto n.21.417- A de 1932 auxiliou para a criação das Leis de Trabalho de 1943.

1.3 O TRABALHO DA MULHER NO PERÍODO COLONIAL

Em 1500, quando os portugueses descobriram o Brasil, um novo território, eles se assustaram com os brancos, índios e negros que habitavam essa civilização confusa aos olhos dos portugueses.

Os colonizadores ficaram perplexos pelo simples fato de não ter casamento, homens e mulheres viviam em concubinato e apenas entre as classes mais altas havia um casamento convencional no qual tinha a segurança sobre os patrimônio das famílias.

As mulheres tinham o costume de criar os filhos delas mesmas de seus maridos com outras mulheres, o que levou a certo conflito entre os colonizadores, pois eram acostumados com os valores sociais e culturais da Europa e não entendiam essas normas que a sociedade inicial brasileira tinha e queriam moldar o povo brasileiro com os seus próprios padrões de conduta.

Além disso, as mulheres sofreram a imposição da divisão de gêneros no trabalho, ou seja, passaram a ser escravas das famílias, geradoras de filhos e exploradas dentro de casa.

Vale ressaltar também que houve a exploração serviçal e sexual das negras africanas no Brasil, onde aconteceu depois que escravização dos índios não deu certo, então o tráfico de escravos passou a ser uma prática predominante no Brasil. Foi assim que houve a separação Casa-Grande e Senzala, que tem uma ligação feita pelas mulheres negras que criam e alimentam os herdeiros desse sistema colonial.

Quando as mulheres portuguesas chegaram ao Brasil, elas ficaram restritas apenas a cuidar de seus filhos e administrar algumas tarefas dentro de casa e seus maridos começaram a ter uma visão machista delas, igual relata Freyre (2013, p.72) “com relação ao Brasil, que diga o ditado: branca para casar, mulata para f... e negra para trabalhar”. Isso tudo foi conveniente aos homens coloniais e essa imagem que se tem das mulheres brancas no Brasil, o que é péssimo.

Se por um lado, a vida das mulheres brancas casadas era difícil, a das mulheres brancas solteiras, também era. Elas eram excluídas da sociedade e pelas famílias, caso não seguissem os costumes ou engravidasse antes do casamento, eram expulsas de casa ou deixadas na rua.

Foi aí que surgiram as prostitutas, pois a pele branca era uma ‘garantia’ de serem não serem escravas, igual relata Campos (2007, p.7):

Desprovidas de fortuna ou prestígio social, a pele mais clara poderia ser um elemento restritivo adicional, pois na mentalidade vigente não era socialmente conceitual que adotassem ocupações consideradas aviltantes e próprias de escravas. Restavam as ocupações intermediárias de costureiras ou fiandeiras, ensinando o ofício quando conseguiam alunas, e assim, usando o recurso de formas dissimuladas de prostituição.

Verifica-se a partir do supracitado a preocupação com as consequências geradas às mulheres, desde o tempo colonial, pois em qualquer classe social em que a mulher se encontrava, ela sofria discriminações, exclusões, preconceitos, abusos, humilhações e tudo isso vem se passando de geração em geração através do machismo, por exemplo, e por mais que tenha diminuído todos esses problemas citados, ainda estão presentes no cotidiano atual.

1.4 O TRABALHO DA MULHER NO IMPÉRIO

No império, teve forte influência da Igreja sob a conduta das mulheres, principalmente no aspecto consoante ao casamento. Por ser considerada uma figura que remete ao “pecado”, as mulheres deveriam ser totalmente submissas aos homens e a figura masculina poderia ter o seu livre arbítrio como bem quisesse. A ideia de supervisionar a mulher, dentro do casamento, seria “do interesse de fazer da família o eixo irradiador da moral cristã” (Del Priore, 1989, p.16).

No entanto, as mulheres tinham direito a educação nas escolas até os 12 anos de idade quando saíam para se casar. Em razão da precária educação, essas mulheres não tinham um bom nível de conhecimento para ingressarem em uma faculdade e passarem no exame de seleção, eram poucos que tinham esse acesso. As faculdades de Direito, Medicina, Farmácia e Arquitetura abriram suas portas às mulheres em 1879 (Ibidem, p.505).

Entretanto, é possível encontrar no final do século algumas mulheres entre os advogados, dentistas e médicos. Foi destes episódios que surgiram as feministas. (Ibidem, p.507).

1.5 O TRABALHO DA MULHER NA REPÚBLICA

No século XIX e XX, a mulher estava associada apenas a sua parte reprodutora, o que a tornava irracional. A imagem da figura feminina era relacionada a fragilidade física, da qual decorriam sua delicadeza, de acordo com (Soihet, 1997, p. 9):

Constituem-se as mulheres, de acordo com a maioria dos filósofos iluministas, no ser da paixão, da imaginação, não do conceito. Não seriam capazes de invenção e, mesmo quando passíveis de ter acesso a literatura e a determinadas ciências, estariam excluídas da genialidade. A beleza atributo desse sexo era incompatível com as faculdades nobres, figurando o elogio do caráter de uma mulher como a prova de sua fealdade.

No entanto, no final do período imperial, a mulher começou a ganhar espaço no mercado de trabalho, através de lutas e reivindicações, contrariando aquele pensamento de que a mulher não poderia trabalhar em mesmos lugares que os homens.

Foi aí que começou a “mãe moderna”, no qual trabalha e cuida da casa, dos filhos e do marido. Além disso, o exercício da maternidade começa a ser compreendido por todos e os pensamentos atrasados sobre a função da mulher na sociedade começa a ser reformulado. Sobre essa mudança no senso comum, Freire (2008, p.154) diz que:

Entre outros agentes que participaram desse processo, os médicos consolidaram seu papel por meio da enunciação de um discurso que condenava o exercício tradicional da maternidade, redefinindo-a em novas bases. Signo máximo da modernidade e ferramenta propulsora privilegiada no processo de transformação social em curso, a ciência foi acionada na conformação de um determinado modelo de maternidade, configurando-se através da maternidade científica, um novo papel feminino: a mãe moderna.

Portanto, as mulheres conquistaram seus direitos com muita luta e fé para reverter o senso comum sobre o papel da mulher na sociedade, o que podemos ver através do breve exposto sobre as suas lutas e conquistas. Elas tiveram que esperar mais de meio século para ter acesso à faculdade.

A Carta Outorgada do Império de 1824 e a primeira Constituição da República (1891) não lhes concederam o direito de votar e nem de serem votadas. Uma situação que permaneceu até o século XX. Mulheres, não eram consideradas cidadãs. Então, as mulheres desde o princípio foram excluídas de seus direitos políticos, sociais e culturais por muito tempo. As mulheres lutaram e ainda lutam para ter seus direitos reconhecidos e serem tratadas de igual para igual com o homem.

II - A IMPORTÂNCIA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO PARA A PROTEÇÃO DA MULHER

2.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi criada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 e sancionada pelo Presidente Getúlio Vargas, segundo Viana (2013, p.152):

Em 1937, Getúlio Vargas, deu o golpe, criando o chamado “Estado Novo”, uma ditadura feroz. A CLT nasceu seis anos depois. Já um pouco antes – desde 1935 – repressão tinha crescido, especialmente contra os comunistas. Nascia o discurso da “segurança nacional”. A CLT abriu os olhos para o mundo numa tarde de 1º de maio. Era dia de festa – como todo Dia do Trabalhador. O lugar escolhido foi a Esplanada do Castelo, no Rio. Os sindicatos chamaram os seus filiados. Era um sábado, e o Ministro do Trabalho tinha pedido aos patrões para liberar os empregados.

Então, a CLT só foi válida através da Constituição de 1937, que foi a base da ditadura do governo de Getúlio Vargas, com a intenção de incentivar o posicionamento de atenção que o governo tinha com as questões sociais e os trabalhadores daquela época.

Antes da Consolidação das Leis de Trabalho, algumas classes trabalhadoras tinham mais direitos e benefícios do que as outras e, dessa forma, houve a necessidade de se criar leis que para que pudessem estabelecer normas para todos.

Com o marco da criação da CLT, foi estabelecido que a lei sobre as relações trabalhistas, deveria ser clara e que seu principal objetivo era a proteção do funcionário, tornando-as acessíveis e inclusivas para todas as classes sociais.

Entretanto, a CLT fez muitas mudanças na questão das normas legislativas trabalhistas, conforme declara Viana (2013, p.52)

Mesmo assim, entre essas outras leis, existem muitas – talvez a maioria – que se inspiram na CLT. São leis que também protegem o trabalhador. Estão fora da CLT, é verdade, mas são como os filhos que levam consigo as marcas

dos pais. Elas continuam a CLT. Se pensarmos assim, então a CLT pode ser bem maior do que parece. No entanto, ela pode se tornar também menor do que é. Basta que as pessoas entendam suas regras de outra maneira. Contra os seus princípios. Quando isso acontece, ela não protege – ou protege menos – o trabalhador.

Com isso, numerosas foram as leis adicionadas no texto consolidado da CLT, no qual eram extravagantes, seguiam a logística jurídico- social da CLT foram introduzidas com o objetivo de atualizar o texto segundo a jurisprudência dominante. Em 6 de Agosto de 1974, pela Portaria nº3.282, uma comissão foi encarregada de elaborar projeto de lei que atualizasse a CLT. Segundo essa comissão “essa atualização não se propõe a alterar os direitos e obrigações previstos nas disposições legais vigentes, mas visa apenas a sistematização do direito positivo nacional sobre as relações individuais e coletivas do trabalho e ao esclarecimento de dúvidas, que se refletem na jurisprudência, decorrentes da aplicação desse direito”. Com isso, a comissão criou o direito objetivo novo, com direitos e obrigações que não estavam na antiga lei.

Um exemplo de alteração na lei que essa comissão fez foi através de dois diplomas legais, regulando as férias anuais remuneradas através do Decreto- Lei nº1.535 de 13 de Abril de 1977 e a segurança e medicina do trabalho (Lei nº6.514, de 22 de dezembro de 1977 e Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978).

No contexto da proteção do trabalho da mulher na CLT, legislação trabalhista começou a ser proibida de exercer alguns serviços. O que gerou várias mudanças no âmbito social, econômica, cultural, político e isso gerou vários reflexos no cotidiano do trabalho da mulher.

Um exemplo claro desse reflexo, foi Capítulo III do Título III da CLT, chamado “Da proteção do trabalho da mulher” no qual relata que ao contrário de algumas fases da consolidação, não trouxe novidades, mas apenas unificou em um só código a legislação que já existia para tutelar o direito trabalhista da figura feminina. O capítulo mencionado na forma original da CLT, possuía 59 artigos, entre 342 e 401 e era dividido em 6 partes: da duração e condições de trabalho, do trabalho noturno, dos períodos de descanso, dos métodos e locais de trabalho, da proteção à maternidade e, por último, das penalidades.

Acerca da falta de novidades na Consolidação da Leis de Trabalho, a autora Barros (2016, p. 63) expõe:

Assegurou-se a garantia de emprego (estabilidade provisória) ao dirigente sindical desde o registro de sua candidatura ao cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave (apuração mediante inquérito policial), nos termos da lei. Esse preceito não representa novidade, pois o assunto já estava disciplinado no art. 543 da CLT.

Léa Elisa Siligowski Calil, depois de uma análise minuciosa dos dispositivos referentes ao direito do trabalho da mulher constantes na CLT, chegou a uma conclusão de que é claro que a lei tinha uma maior preocupação com a saúde da mulher, moral e na questão gestacional e isso se deu justamente pelo pensamento de que o trabalho feminino era corporalmente mais fraco do que o masculino.

Encerrando esse pensamento sobre a Consolidação das Leis de Trabalho, é importante ressaltar que é uma das principais legislações brasileiras, responsável pela normatização dos direitos materiais das trabalhadoras, assim como o Direito Processual que garante o acesso à justiça.

2.2 EVOLUÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO

Diante do que foi exposto até agora, é possível ter a compreensão de que o Direito do Trabalho nasceu um momento de tribulação, como uma solução aos problemas que foram surgindo ao longo do contexto social, político, social, econômica e cultural.

Acerca disso, o autor Eugenio Bayón Chacon y Perez Botija (1971, p.39) afirma:

Pressuposto sociológico do Direito do Trabalho a questão social obreira; como pressuposto antropológico, o trabalhador na condição de proletário e, como pressuposto político-econômico, o capitalismo em crise [...].

Devido a isso, foram feitas várias alterações no quesito das relações individuais de trabalho nos últimos anos e como consequência disso é importante ressaltar alguns exemplos.

Segundo Franco (1988, p.82):

A flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável como uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Para a realização dessa reivindicação, reclama-se uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional.

A autora Barros defende que:

A flexibilização teve dois momentos históricos: o primeiro coincide com o chamado “direito do trabalho da emergência” e corresponde a um processo temporário; o segundo coincide com a “instalação da crise” e corresponde a reivindicações permanente.

Conforme foi mencionado, muitas foram as leis alteradas para que a legislação trabalhista pudesse acompanhar a necessidade de cada geração da mulher no mercado trabalho. O exemplo citado foi a necessidade da flexibilização das leis no âmbito trabalhista para que empregador e empregado tivessem uma adaptação ao cenário social, político e econômica, para que assim houvesse um equilíbrio entre as partes e prevenindo crises.

Além disso, cabe citar outros dispositivos que foram incorporados a CLT, como o Decreto-lei n.229, de 28 de Fevereiro de 1967, a Lei n.7.855 de 24 de Outubro de 1989, a Lei n. 9.799, de 26 de Maio de 1999, a Lei n.10.244 de 27 de Junho de 2001, a Lei n.10.421 de 15 de Abril de 2002, a Lei n.12.010 de 3 de Agosto de 2009.

Primeiro cabe citar o Decreto- Lei n.229 de 28 de Fevereiro de 1967, no qual foi promulgado pelo Presidente da República Humberto de Alencar Castello Branco, no meio da, ditadura militar. Possui 37 artigos e tem o objetivo de mudar a CLT. Esse mesmo decreto fez algumas reformas no texto da CLT, mas poucas estão vigentes no momento atual, como o artigo 389 no qual seu caput teve sua redação alterada pelo decreto. O artigo 389 trata-se sobre:

Toda empresa é obrigada:

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

a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam as mulheres trabalharem sem grande esgotamento físico;

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

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

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido as empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do §1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênio, com outras entidades públicas

ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Uma outra mudança importante foi o artigo 393:

Durante o período a que se refere o art.392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter a função que anteriormente ocupava.

Sobre a Lei n.7.855, de 24 de outubro de 1989, tinha o propósito de mudar a CLT, renovar os valores das multas da legislação trabalhista e colocar o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho. A referida lei revogou os artigos 374, 375 e 378, 379 e 380.

Barros (1995, p. 422) expõe sobre a revogação do artigo 379 e 380, o seguinte:

Finalmente, em 24 de outubro de 1989, a Lei. N. 7.855 revogou, expressamente, os artigos 379 e 380 da CLT, não mais persistindo restrição ao trabalho noturno da mulher, o que representou um avanço considerável na legislação sobre a matéria, pois a proibição reforçava uma divisão sexista de atividades, sem qualquer respaldo científico [...].

A Lei n.9.799 de 26 de Maio de 1999 foi criada com o intuito de adicionar normas sobre a inserção da figura feminina no âmbito trabalhista através da CLT. Calil (2007, p.53) afirma que:

Dos projetos de lei que visam regulamentar o inciso XX do art. 7º da Constituição Federal, estabelecendo medidas para a proteção do mercado de trabalho da mulher, que tramitam no Congresso desde a promulgação da atual Carta, um deles foi aprovado. Trata-se da Lei n.9.799 de 26 de maio de 1999, de autoria da deputada Rita Camata, que inseriu artigos na CLT, no capítulo que versa sobre a proteção ao trabalho da mulher, modificando o título da primeira seção atual do "Da duração e condições do trabalho" para "Da duração condições do trabalho e da discriminação contra a mulher".

Para cumprir esse objetivo foram necessárias algumas alterações, como a adição do artigo 373- A:

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: publicar ou fazer anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, idade, cor ou situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; proceder o empregador ou proposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Sobre a Lei n.10.244 tinha a disposição de revogar o artigo 376 da Consolidação das Leis de Trabalho, para que as mulheres pudessem exercer o trabalho de hora extra. O artigo revogado dizia que:

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 horas, e o salário hora será, pelo menos, 25 % superior ao da hora normal.

Sobre a lei n.10.244 tinha a disposição de revogar o artigo 376 da Consolidação das Leis de Trabalho, para que as mulheres pudessem exercer o trabalho de hora extra.

Já a respeito da Lei n. 10.421 de 15 de Abril de 2022 que foi responsável por inserir o artigo 392-A na CLT e determinou que a funcionária que fosse mãe adotiva tivesse o direito a licença-maternidade assim como as outras mães.

A Lei n.12.010 de 3 de Agosto de 2009 tinha a finalidade o ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Código Civil e a CLT.

Martins (2015, p.678) afirma que:

Com a revogação dos §§ 1º e 3º do art. 392- A da CLT em caso de adoção ou guarda o período de licença será de 120 dias, pois o art. 392-A da CLT remete ao art.392 da CLT. Pouco importa a idade da criança para fim de concessão da licença, pois ela será de 120 dias.

Portanto, criação da CLT foi um marco muito importante para o contexto mundial do mercado de trabalho, tanto para os homens, quanto para as mulheres. Foi através desse dispositivo trabalhista que as mulheres começaram a ter voz ativa, a ter seus direitos conhecidos como a igualdade de gênero, a maternidade e outros. Entretanto, foi preciso que muitas adequações fossem feitas para que as trabalhadoras pudessem ter essa autonomia no mercado de trabalho.

III - A VULNERABILIDADE DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

3.1 DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Constantemente é notada a vulnerabilidade da mulher no contexto social. Há o que se falar em que a mulher fica vulnerável e suscetível a todo tipo de discriminação na sociedade atual. Principalmente, no mercado de trabalho, onde são estabelecidas hierarquias de cargos, assédio, desigualdade de gênero e outros.

O que contribui para que ainda acontecesse essas discriminações é a falta de normas protetivas em relação à mulher, a inexistência da observação dessas leis e um “conceito” cultural já pré-estabelecido da superioridade masculinidade sob às mulheres.

Como foi mencionado no capítulo II deste artigo, aconteceram várias mudanças importantes na legislação legislativa nas últimas décadas, mas não foram suficientes para proteger as mulheres da omissão social e jurídica no mercado de trabalho.

Delgado (2015, p.162) afirma sobre assunto:

Discriminação é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta que por ela vivenciada.

A ONU (Organização das Nações Unidas), por exemplo, foi uma organização que deu um grande destaque para a representatividade da mulher no mundo. Ela criou a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a mulher em 1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women –CEDAW).

Segundo Espinoza (2007, p.45):

A Convenção define discriminação contra a mulher como “ qualquer distinção, limitação ou exclusão estabelecida devido ao gênero, que tenha como resultado ou objetivo que o reconhecimento da igualdade entre homens

e mulheres, o gozo ou o exercício dos direitos humanos e liberdades fundamentais por mulheres, nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil, ou qualquer outro, seja frustado ou prejudicado”.

Além disso, apesar da existência de vários dispositivos que asseguram os direitos às mulheres, ainda existem situações como escândalos envolvendo assédio sexual e moral no mercado de trabalho.

Recentemente, nos Estados Unidos, aconteceu uma onda de denúncias feitas por mulheres de diversos ramos do âmbito trabalhista e isso foi um choque para todas as pessoas, pois estavam envolvidos pessoas com nomes famosos, dentre eles, políticos.

A socióloga Benevides (2000, p.1) defende que a educação é a única forma de mudar esse quadro de discriminação:

A educação em Direitos Humanos parte de três pontos: primeiro, é uma educação permanente, continuada e global. Segundo, está voltada para a mudança cultural. Terceiro, é educação em valores, para atingir corações e mentes e não apenas instrução, ou seja, não se trata de mera transmissão de conhecimentos. Acrescente-se, ainda, que deve abranger, igualmente, educadores e educandos, como sempre afirmou Paulo Freire.

É a formação de uma cultura de respeito a dignidade humana através da promoção e da vivência dos valores da liberdade, da justiça, da igualdade, da solidariedade, da cooperação, da tolerância e da paz. Isso significa criar, influenciar, compartilhar e consolidar mentalidades, costumes, atitudes, hábitos e comportamentos que decorrem, todos, daqueles valores essenciais citados –os quais devem se transformar em práticas.

Quando falamos em cultura, não nos limitamos a uma visão tradicional de cultura como conservação, seja dos costumes, das tradições, das crenças e mesmo dos valores – muitos dos quais devem, é evidente, serem conservados. A cultura de respeito a dignidade humana orienta-se para a mudança no sentido de eliminar tudo aquilo que está enraizado nas mentalidades por preconceitos, discriminação, não aceitação de todos, não aceitação da diferença.

No Brasil, essa mudança implica a derrocada de valores e costumes decorrentes de fatores nefastos historicamente definidos: o longo período de escravidão (mais de 300 anos), que significou exatamente a violação de todos os princípios de respeito a dignidade da pessoa humana, a começar pelo direito a vida; política oligárquico e patrimonial; o sistema de ensino autoritário, elitista e muito mais voltado para a moral provada do que a ética pública; a complacência com a corrupção, dos governantes e da elite, assim como em relação aos seus privilégios; o descaso com a violência, quando exercida exclusivamente com os pobres e os socialmente discriminados; as práticas religiosas ligadas ao valor da caridade em detrimento do valor da justiça; o sistema familiar patriarcal e machista; a sociedade racista e preconceituosa contra todos os considerados diferentes; o desinteresse pela participação cidadã e pelo associativismo solidário; o individualismo consumista.

Nesse sentido, pode-se entender a importância da educação e seu valor transformador na vida das pessoas e através dela, seria possível atuar como um divisor de águas nos valores culturais e sociais da sociedade, direcionada

exclusivamente para os direitos humanos.

De tudo que foi exposto, é possível chegar ao pensamento que as causas das discriminações sofridas pelas mulheres estão fortemente ligadas a cultura e histórico social, sendo não suficiente os dispositivos legais para combater essas injustiças. Portanto, é necessário que haja uma compreensão coletiva pautada no respeito e na educação.

3.2 MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: A CRISE DO COVID -19 NO EMPREGO DA MULHER BRASILEIRA

A crise sanitária da COVID-19 resultou em uma redução considerável de emprego em diversos países, principalmente aqui no Brasil, para as mulheres o caso foi bem mais grave.

O Brasil registrou uma queda de 10% no número de mulheres desempregadas, em termos absolutos isso significa uma queda de 4,2 mulheres de mulheres ocupadas. Segundo a PNAD, a queda de homens ocupados foi de 7,9%, ou seja, diante desse cenário, o impacto foi bem pior para a mulher.

Essa substancial queda no nível de ocupação da mulher no âmbito de trabalho trouxe alguns impactos significativos como o aumento de mulheres desempregadas, em comparação com os anos antes da pandemia e a redução do número de mulheres na força de trabalho .

Geralmente, essas mulheres estão fora do mercado de trabalho no período da pandemia, devido ao fato dos filhos estarem estudando em casa, através do regime remoto, os empregadores tiveram que fazer cortes nas empresas para evitarem uma crise, então são diversos os fatores que as mulheres foram ficando desempregadas ao logo da pandemia.

Diante disso, políticas públicas foram criadas com a intenção de amenizar a perda de renda para homens e mulheres. O Governo Federal criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de facilitar a preservação de empregos formais, prévia o pagamento do Benefício Emergencial quando houvesse acordos entre trabalhadores e empregadores em situação de redução proporcional de jornada de trabalho e salário. Assim, as empresas assumiram o compromisso com a manutenção do vínculo empregatício.

Enfim, os resultados se mostraram positivos em relação à essas medidas tomadas, segundo a Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, entre abril e dezembro de 2020, 20 milhões de acordos foram realizados. Embora esse programa não tenha desigualdade de gênero, quem mais foi beneficiado foram às mulheres (52,2%).

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou apresentar de forma clara e didática as principais mudanças legislativas ao passar dos anos no Brasil, desde o período paleolítico até os dias atuais, em relação as normas de proteção à saúde da mulher e políticas públicas criadas para assegurar o emprego da mulher em meio à pandemia. Importante frisar a falta de proteção aos direitos da mulher antes da CLT, de 1943, criada na gestão de Getúlio Vargas.

Dessa forma, a evolução das mulheres no mercado de trabalho brasileiro possibilitou que elas ocupem lugares que eram somente ocupados pelos homens. Hoje, as mulheres exercem outro tipo de papel no âmbito social e econômica. Entretanto, essa herança histórica de discrepância da visão da mulher ainda é presente na realidade de muitas brasileiras, sendo uma imagem persistente da desigualdade de gênero e da discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

É visível o quanto às mulheres têm lutado ao longo dos séculos, o quanto foram conquistados direitos, autonomia e independência dentro do cenário brasileiro. Com isso, é necessário sempre estar de olho em polêmicos e contradições em interpretações de normas, pois é dever discutir sobre o empenho judiciário com o objetivo de proteger e resolver controvérsias sobre princípios e valores.

Diante disso, foi realizado uma busca em livros, jornais, artigos, entrevistas, entre outros meios de pesquisa para fundamentar o que foi exposto e, diante disso mostrar o que pode ser melhorado para reverter os desafios que as mulheres enfrentam atualmente no âmbito trabalhista.

Finalmente, conclui-se que a justiça brasileira deve estar sempre observando o contexto atual, social, político e econômica que a mulher está vivenciando, para que assim a CLT, os dispositivos que asseguram a proteção da

mulher na legislação trabalhista, estejam sempre acompanhando as inovações que o mundo possa trazer para a realidade dessas trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo, LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BENEVIDES, Maria Victoria. **Educação em Direitos Humanos: de que se trata?** Disponível em: < <http://www.hottopos.com/convenit6/victoria.htm> > Acesso em: 08 mai. 2022.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CAMPOS, Katia M. N. (2007) **Elo da história demográfica de Minas Gerais: reconstituição e análise inicial dos registros paroquiais da freguesia de N. S.a da Conceição do Antônio Dias, 1763-1773 2007 (Dissertação de Mestrado)**. Available at: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/AMSA-744MGY>.

DEL PRIORE, Mary (Ed.) (2000) **História das Mulheres no Brasil**, Editora Contexto, São Paulo.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ENTRE O RECONHECIMENTO E A EFETIVIDADE NA EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS Disponível em: < [https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/#:~:text=45\)%2C%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20define%20discrimina%C3%A7%C3%A3o,liberdades%20fundamentais%20por%20mulheres%2C%20nos](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/discriminacao-de-genero-nas-relacoes-de-trabalho-entre-o-reconhecimento-e-a-efetividade-na-equiparacao-de-direitos/#:~:text=45)%2C%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20define%20discrimina%C3%A7%C3%A3o,liberdades%20fundamentais%20por%20mulheres%2C%20nos) > Acesso em: 08 mai. 2022.

FREYRE, Gilberto. **Livro Casa Grande e Senzala**. São Paulo, Global, 2013

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**. São Paulo, Atlas, 2015.

NOVAIS, Denise Passello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção a promoção da igualdade**. São Paulo, LTr, 2005.

PRICE, Michael. **Strong women did a lot of the heavy lifting in ancient farming societies**. *Science*. 29 nov 2017.

ROCHA, Silvia Regina da. **O Trabalho da mulher a luz da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro, Forense, 1191

SALA FRANCO, Tomás: PESET, José Maria. **Teoria e Derecho: Revista de Pensamento Jurídico**, Valência, n.4, Dec 2008.

SOIHET, R. **Condição feminina e formas de violência: mulheres pobres e ordem urbana 1890-1920**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.__. Violência simbólica. Saberes masculinos e representações femininas. In: Revista Estudos Feministas. Vol.5, Nº1, 1º semestre de 1997. Rio de Janeiro, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais – IFCS/UFRJ. p. 7-29

VIANA, Marco Túlio. **70 anos da CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho.