



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

DAVID ANTONIO NOGUEIRA

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

**ASSIS
2010**

DAVID ANTONIO NOGUEIRA

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal
de Ensino Superior de Assis, como
requisito do Curso de Graduação.

Orientador: Prof^a. Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida
Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Assis
2010

FICHA CATALOGRÁFICA

NOGUEIRA, David Antonio

A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho, David Antonio Nogueira. FEMA – FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS. Assis, 2010.

45 p.

Orientador: Prof. Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida
Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. Evolução. 2. Trabalho.

CDD: 340
Biblioteca da FEMA

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

DAVID ANTONIO NOGUEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Prof^a. Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida.

Analisador: Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Assis

2010

A mulher é verdadeiramente maravilhosa?

Sim é!

A mulher tem força que maravilham aos homens;
Agüentam dificuldades, levam grandes cargas, mas tem felicidades, amor e alegria;
Sorriem quando querem gritar;
Cantam quando querem chorar;
Choram quando estão felizes e riem quando estão nervosas;
Lutam pelo que crêem;
Enfrentam à injustiça;
Não aceitam, não, como resposta, quando elas crêem que há uma solução melhor;
Privam-se para que sua família possa ter;
Vão ao médico com uma amiga que tem medo de ir;
Amam incondicionalmente;
Choram quando seus filhos triunfam e se alegram quando seus amigos ganham prêmios;
Ficam felizes quando ouvem sobre um nascimento ou casamento;
Seu coração se parte quando morre uma amiga; Sofrem com a perda de um ente querido,
entretanto são fortes quando pensam que já não há mais forças;
Sabem que um beijo e um abraço podem ajudar a curar um coração partido;
Entretanto, há um defeito na mulher!
É que ela se esquece o quanto vale.

PARA DESCONTRAIR: um defeito na mulher. Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/para-descontrair-um-defeito-na-mulher-doc-a36745.html>>. Acesso em: 10 jul. 2010.

Dedico este trabalho a todas as mulheres que de uma forma ou outra, fazem ou fizeram parte de minha vida, aquelas que me ajudaram, nos mais diversos momentos em que necessitei do colo amigo de uma mulher, as mulheres da minha família, do meu dia a dia, as mulheres que me ajudaram á dar meus primeiros passos, a realizar as minhas primeiras escritas, entretanto em especial a mulher que me trouxe ao mundo minha querida mãe, a mulher que um dia jurou me amar na tristeza e na alegria, na saúde e na doença todos os dias de nossas vidas, mulher que é o meu porto seguro, e a pilastra que sustenta meu lar minha querida e amada esposa e ainda uma mulher menina, bem pequenina que hoje ainda consigo embalar em meus braços e que é uma das principais razões de meu viver minha filha. Mas o meu maior agradecimento se faz a Deus por me proporcionar todos esses momentos felizes e dom da vida.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer em primeiro lugar a Deus, pela força, coragem, incentivo e presença constante nos momentos difíceis, durante toda esta longa caminhada.

Agradeço também a Professora Lenise Antunes Dias pela generosidade de proporcionar o seu tempo, em que compartilhou seus ensinamentos, pela valiosa orientação, apoio e incentivo, os quais foram indispensáveis para a realização deste trabalho.

Aos Amigos e Irmãos de farda em especial ao todos componentes da prontidão Azul do Corpo de Bombeiros de Assis, que tanto auxiliaram no meu amadurecimento e na certeza de amizade proporcionaram parte desta conquista.

Aos meus familiares meu muito obrigado de coração, por terem me incentivado na busca deste ideal, minhas desculpas pelas minhas ausências, falta de carinho e atenção.

Ao eterno Irmão Antonio de Moraes que hoje se encontra junto a Deus, e que não vai poder compartilhar deste momento, mas que sempre em vida esteve ao meu lado acreditando.

A todos que de forma direta ou indireta contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho.

Um dia é preciso parar de sonhar,
de algum modo partir.

Almir Klink

RESUMO

Mostrar a evolução do trabalho da mulher com eficiência e igualdade, proporcionando condições que valorizem as conquistas do seu espaço no mercado de trabalho em um processo evolutivo, que garanta Direitos á classe trabalhadora e flexibilize as relações do trabalho. Um desafio ambicioso e de difícil implementação caso as partes envolvidas não aceitem ceder em seus interesses. Proteção ás conquistas da mulher no mercado de trabalho é de extrema relevância para a sociedade, pois esta depende do trabalho da mulher, a Lei Constitucional e a CLT estabelecem direitos á mulher trabalhadora, com objetivo de salvaguardar a sociedade, as futuras gerações e, ainda impede a exploração do empregador e a degradação do mercado de trabalho diante das diferenças. Ainda há de se respeitar ás normas legais, para atingir os objetivos propostos pelas Leis.

Palavras-chave: Evolução; Trabalho.

ABSTRACT

Show the evolution of women's work with equal efficiency and providing conditions that give value to the achievement of its space in the labor market in an evolutionary process, guarantee the rights to more flexible working class and labor relations. An ambitious challenge and difficult implementation if the parties do not surrender your interests. Protecting the achievements of women in the labor market is extremely relevant to society, as this depends on the work of women, Constitutional Law and CLT establish rights to working women, with the objective of protecting society and future generations, and still prevent the operation of the employer and the degradation of the labor market before the differences. Still to respect the laws, to achieve the goals proposed by laws.



Keywords: Evolution; Susan's coworkers.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	14
3. HISTÓRIA DE MULHERES	24
3.1 NO MUNDO.....	24
3.2 NO BRASIL.....	27
3.3 NA CIDADE DE ASSIS.....	30
4. DAS LEIS DE PROTEÇÃO A MULHER	32
5. CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	44

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa trata sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho e a atual legislação trabalhista vigente.

Atualmente é grande a aposta no valor feminino, devido a sua capacidade de desempenhar seu trabalho, tanto em equipe ou individualmente. As mulheres atualmente ocupam postos e cargos de destaques, dentro das mais diversas atividades por elas realizadas e nos mais variados segmentos que existem na sociedade.

Tal evolução teve início com a I e II Guerra Mundial, devido à necessidade das mulheres assumirem o trabalho que era desempenhado pelos homens no mercado de trabalho. Com a consolidação do sistema capitalista, do Século XIX, algumas leis passaram a conceder uma proteção especial às mulheres.

Diante destas conquistas, elas exercem postos em tribunais superiores, nos ministérios, no topo de grandes empresas, em organizações de pesquisa de tecnologia de ponta. Pilotam jatos, comandam tropas militares, perfuram poços de petróleo, estão presentes nos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, nas indústrias, na construção civil e em outros postos. Não existe lugar na sociedade que a mulher não se faça presente, de forma nacional e mundialmente.

Não há dúvidas de que atualmente a mulher esta cada vez mais presente no mercado de trabalho. Entretanto, ainda existem algumas explorações ao trabalho por ela desempenhado com relação ao trabalho igual realizado pelo homem.

A mulher chama a atenção devido ao seu vigor e a sua persistência em busca da conquista do seu espaço. Ela se especializa através de estudos e qualificações profissionais, promovem um melhor planejamento familiar, adquire respeito e admiração, cada vez mais conquista uma posição de destaque dentro e fora de casa, e é considerada a peça fundamental na administração do lar.

De acordo com Souza (2005, p. 74).

Inicialmente, falar em mulher é bifurcar-se em dois parâmetros de fundamental importância no mundo moderno, quer dizer, é vê-la pelo lado romântico de Julieta; das criações de Vinícios de Moraes; de Pablo Neruda; e, muitos outros que a encantaram em prosas e versos. Do mesmo modo, é imprescindível observar a mulher pelo lado de sua integração na sociedade, conquistando espaço e ajudando a construir um mundo sem discriminação, onde homens e mulheres se completam na busca de um bem-estar conjunto, todos numa só união. Neste sentido, a mulher deve seguir os dois caminhos, o de ser feminina-mulher-mãe e o de ser agente social, econômico e político. Uma mulher participativa, trabalhadora e que quer contribuir para a evolução dos tempos, como um ser humano que pensa, tem que ter forças e deve ser útil à sociedade.

Vale salientar que sua evolução e conquista não a coloca em condições de vantagem em comparação ao homem, mesmo assim existem muito preconceito, discriminação e desigualdade salarial entre ambos, e é um tabu a ser quebrado.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONQUISTA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Após Deus criar o paraíso, Ele fez o homem à sua imagem e semelhança e ordenou que ele reinasse sobre os peixes do mar, sobre as aves dos céus, sobre os animais domésticos e sobre toda a terra (Gênesis, 1 e 2).

O Senhor Deus disse:

“Não é bom que o homem esteja só, vou lhe dar uma ajuda que seja adequada”. Então o Senhor Deus mandou ao homem um profundo sono, e enquanto ele dormia, tomou-lhe uma costela e fechou com carne o lugar. E da costela que tinha tomado do homem, o Senhor Deus fez a mulher (Gênesis, 1 e 2).

E com o passar dos tempos, a mulher tem conquistado o seu espaço dentro do mercado de trabalho. Essa conquista teve início no Século XIX. Naquela época a sociedade acreditava que o homem era o único provedor das necessidades familiares, sendo destinado à mulher os afazeres de mantenedora do lar.

Ela era responsável pela educação dos filhos e, em caso de falecimento do cônjuge ou quando ela pertencia a uma classe hiposuficiente, o sustento de seus filhos se dava através da prática de atividades que lhe proporcionassem um retorno financeiro suficiente ao mínimo necessário para a manutenção do lar. Tais atividades tinham como principal característica o feito de doce caseiro realizado por encomenda, ornamentos de flores, bordados, enfeites domésticos, aulas de piano para os filhos de classes mais favorecidas.

Diante das dificuldades existentes, algumas mulheres conseguiram superar esses obstáculos, deixando de ser apenas a companheira, a genitora e guardiã do lar.

A busca para alcançar seu espaço no mercado de trabalho originou-se pelo fato de as I e II Guerras Mundiais, quando os homens foram para as frentes de batalhas, as mulheres passaram a exercer os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Com o término das

guerras, surgiram conseqüências drásticas, devido às perdas de vidas de inúmeros dos combatentes que lutaram para defender seus países. Alguns daqueles que sobreviveram aos conflitos foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Foi, então, nesse momento que as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e os trabalhos desempenhados pelos seus maridos e honrar os compromissos assumidos.

é inevitável que as mulheres sintam cada vez mais a necessidade de uma identidade social que não seja exclusivamente definida a partir do papel econômico do homem. As mulheres, menos presas ao lar devido à maior facilidade de desempenho das tarefas domésticas e maternidades menos freqüentes, e, por outro lado, mais instruídas e preparadas naturalmente desejam utilizar suas capacidades, seus conhecimentos e sua competência para assegurar a sua própria independência e participar de modo mais completo e influente na vida da sociedade (SOUZA, 2005, p.72).

Com a consolidação do sistema capitalista no século XIX, surgiram diversas mudanças no processo produtivo das empresas e na organização do trabalho desempenhado pela mulher. Diante do desenvolvimento tecnológico e com o grande crescimento industrial, um número considerável da mão de obra feminina transferiu-se para as fábricas. Tal processo proporcionou alguns benefícios e garantias especificadas em leis a favor da mulher. Estabeleceu-se, no Decreto Federal de 1932 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente a salário igual”.

Apesar das conquistas obtidas pelas mulheres, ainda existem algumas formas de exploração ao trabalho desenvolvido por elas. Dentre eles as jornadas de trabalho e a diferença salarial acentuadas tornavam-se comum. Essa forma de exploração justificava-se no fato de que a sociedade acreditava que o homem representava o papel de chefe de família. Diante disso ele tinha o dever de realizar o trabalho, com o objetivo de manter o sustento do lar. Assim, não existia a necessidade da mulher buscar fora do lar uma remuneração para o auxílio do sustento e despesas domiciliares diárias.

Essa visão de estrutura familiar atualmente esta sendo remodelada, devido à necessidade da mulher atuar no mercado de trabalho, diante da descoberta que além dos afazeres domésticos do dia a dia, ela é capaz, de forma idêntica ao homem de conquistar um espaço no mercado de trabalho que possa desempenhar. (Souza, 2005, p. 85).

Na sociedade atual, a mulher deve assumir a sua postura de ser humano e exercer a sua atividade de acordo com a sua situação social ou grau de intelectualidade; pois, um grau fraco de intelectualidade não deprime o ser humano que deve ser respeitado. Quer-se dizer que a mulher empregada doméstica deve assumir sua atividade com eficiência e amor do mesmo modo que qualquer trabalho de alto nível, pois é mais um espaço que se tem conseguido na luta, primeiro pela sobrevivência e segundo, para mostrar que a mulher não é só aquela dona do seu lar; mas, uma força de trabalho que deve ser aproveitada no sistema. Esse é apenas um exemplo da mulher que busca a sua participação na vida econômica; pois, não é necessário que ela seja somente empregada doméstica, assim também, insira-se na atividade produtiva em geral, desde os mais baixos, até os mais altos postos da economia.

Diante das transformações ocorridas na família e dos acessos das mulheres aos bancos escolares, às universidades e ao mercado de trabalho, persiste ainda hoje discriminação para o acesso ao posto de trabalho, para a sua ascensão profissional. Sua remuneração é mais baixa, sobre a mulher ainda recaem quase todas as tarefas domésticas e de criação dos filhos.

Não se pode imaginar a elevação do padrão de vida e a existência de uma real igualdade de oportunidade para todos sem que as questões que afetam as mulheres sejam resolvidas.

Para compreender esse mercado de trabalho, do qual as mulheres são uma parcela expressiva é necessário considerar o papel, as condições e oportunidades reservadas a cada um dos sexos. Neste contexto também inclui outras esferas de vida social, que são o ambiente doméstico, político, industrial, tanto na vida privada quanto na vida pública.

De acordo com a pesquisa desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico – IBGE, o “Perfil das Mulheres Responsáveis pelos domicílios no Brasil” ao longo de 20 (vinte) anos, houve um crescimento na participação das mulheres no mercado de trabalho. A mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar a comandante, ocasionado o seu ingresso no mercado de trabalho.

Sabe-se que atualmente no Brasil as mulheres são 41% da força de trabalho, mas elas ocupam somente 24% dos cargos de gerência. O balanço anual realizado pela Gazeta Mercantil revela que a parcela de mulheres nos cargos de executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000 e dos 13% de 2001, para 25%, em 2009.

No geral, entretanto, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens. Essa diferença é mais patente nas funções menos qualificadas. No topo, elas quase alcançam os homens. Estudos recentes mostram que o universo de trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotinas. De cada dez pessoas afetadas pelas Lesões por Esforço Repetitivo (LER), 08 (oito) delas são mulheres.

Os resultados das pesquisas que comprovam um crescimento do número de mulheres em postos diretivos de empresas, devido sua atuação mais ativa. Embora seja de forma lenta, esta conquista tem sido significativa, de acordo com os dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio, 2005). Durante o ano de 1973, apenas 30,9% da população economicamente ativa do Brasil era do sexo feminino. Em 1999 já representava 41,4% do total da força de trabalho, aproximadamente 33 milhões de mulheres. Quatro anos depois, mais de 62 mil mulheres ingressaram pela primeira vez no mercado de trabalho, aumentando a participação em 1,1%.

Com o crescimento do número de mulheres trabalhadoras, elas vêm desempenhando um papel muito mais relevante que os homens no crescimento da população economicamente ativa. Elas estão se especializando, através de estudo e qualificação profissionais. Com isso, cada vez mais estão em busca de conquista e posições atuantes diante da oferta

existente no mercado de trabalho, conquistando maior respeito e admiração e uma posição atuante diante de seu público interno e externo.

Este conjunto de fatores apresentado pelas mulheres vem sendo um diferencial quando atuam no mercado de trabalho. Com tais características as mulheres estão conseguindo, cada vez mais, conciliar os trabalhos da vida pessoal com a profissional, o que é considerado como o grande desafio. Sua participação no mundo dos negócios cria sua própria independência financeira e vêm mudando a forma como os produtos e serviços são desenvolvidos e comercializados.

Segundo uma pesquisa feita pelo Grupo Catho (2006), as mulheres conquistam cargos de direção mais cedo. Tornam-se diretoras, em média, aos 36 anos de idade. Os homens chegam lá depois dos 40. No entanto, essas executivas ganham, em média, 22,8% menos que seus companheiros de profissão. Diante desse percentual que representa um aumento de seu poder aquisitivo, as mulheres obtêm empregos com mais facilidades que seus concorrentes do sexo masculino e seus rendimentos crescem a um ritmo mais acelerado que o deles.

A mulher atuante no mercado de trabalho no Brasil possui dois aspectos relevantes fundamentados, os quais são a queda da taxa da fecundidade e o aumento do nível de instrução da população feminina. Estes fatores estão ocasionando o aumento constante da inserção da mulher no mercado de trabalho e a elevação de sua renda.

Segundo Guerra (2002, p. 37), a velocidade com que isto se dá não é o mais relevante, o que importa é a conquista por segmentos que não empregam mulheres, como, por exemplo, nas Forças Armadas, em que elas estão ingressando como oficiais, cargos antes conferidos apenas ao sexo masculino.

Para se consolidar no mercado de trabalho, a mulher precisa cada vez mais, estar adiando os seus projetos pessoais e familiares, como o de casar, ser mãe e constituir uma família ampla. Com isso, nota-se que o estado civil de solteira e a redução do número de filhos são os principais fatores que

proporcionam a facilidade da presença da mulher no atuante mercado de trabalho desempenhado por ela. (FALCÃO, 2003, p. 9)

Nos dias atuais observa-se que os homens ainda são os líderes, são eles quem determina o que fazer e como fazer, ainda existe vantagens em comparação às mulheres, a estrutura social existente proporciona tal situação. No tocante à divisão estrutural de trabalho a regra é clara homens são quem mandam e mulheres as subordinadas.

Mas, em contra partida, elas vem realizando a chamada inversão de papéis, por estarem conquistando papéis que possibilitam relevantes destaques perante a sociedade.

A mulher ainda sente uma pressão. Não basta provar sua competência, e necessário conciliar o desejo do trabalho com a família, evolução que ainda há de ser conquistada.

A pesquisa Perfil Social da Mulher no Mercado de trabalho da Revista Exame (2002, p.14) relata que, embora ocorra avanço feminino nas empresas, elas estão menos satisfeitas do que seus colegas do sexo masculino. Sentem-se injustiçadas nas promoções e indicam estar menos contentes com seus salários do que os homens que ocupam a mesma posição de trabalho.

O Prêmio Anual Executivo de Valor (2005), que elege os melhores profissionais em 20 setores da economia através de escolha feita por um júri composto por um grupo de empresas do mercado de “headhunting” nacional e internacional, nenhuma mulher foi premiada, certamente não por discriminação, mas porque pouco participam do mercado executivo.

Na busca de explicar o motivo desta insatisfação pelas mulheres relata Morales (2006, p. 45):

Não acredita que existam políticas discriminatórias e que os salários não sejam baixos por causa disso. O que pode explicar essa diferença é o fato das mulheres terem entrado no mercado de trabalho tardiamente e ocuparem minoria de cargo de chefia.

Neste mesmo sentido, para o Presidente da Herbalife, Bini (2006, p. 21):

O ambiente de trabalho ainda não contempla todas as necessidades da mulher. Entre as prováveis mudanças, ele cita as jornadas flexíveis, a possibilidade de trabalhar a distancia e a oferta de benefícios como creches para seus filhos. A maior pressão sentida atualmente pela mulher não é a de provar sua competência, mas sim o desejo de conciliar o trabalho com a família.

Esse descontentamento por parte da mulher pode estar ocorrendo pelo fato delas viverem numa sociedade em que o sexo masculino ainda não aprendeu a dar o valor necessário e merecido para as mulheres, que estão cada vez mais procurando conquistar o seu espaço e ter o seu talento reconhecido.

A submissão da mulher se deu por muito tempo, principalmente por ela não estar presente na participação de produção de riqueza. A libertação econômica da mulher se originou diante da vigência do Código Comercial brasileiro quando proporcionou que a mulher seria admitida como comerciante. (SOUZA, 2005, p. 82)

Ocorreram inúmeras transformações sociais e econômicas, a mulher teve a oportunidade de desenvolver atividades lucrativas, antes destinadas exclusivamente aos homens.

Travou-se uma luta constante para a sobrevivência e o crescente desenvolvimento capitalista obrigou a mulher a participar diretamente da produção social. Com isso, as mulheres conseguiram provar que elas não eram frágeis e incapazes perante as atividades realizadas pelo homem.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem procurado priorizar, dentre outros temas, a promoção da igualdade de oportunidade e tratamento no mundo do trabalho. Por ocasião ao Dia Internacional da Mulher (2010), divulgou um documento mostrando que as desigualdades de gêneros e raças são aspectos estruturantes da desigualdade social brasileira e fortalece os mecanismos da exclusão.

Segundo (ABRAMO, 2010, p.15):

A magnitude da presença de mulheres negras no mercado de trabalho é acompanhada da persistente presença de déficits de trabalho decente em todos os aspectos. As mulheres principalmente as mulheres negras possuem rendimentos mais baixo que os dos homens e, ainda que em média tenham níveis de escolaridades mais elevados seguem enfrentando o problema de segmentação ocupacional, que limita seu leque de possibilidade de emprego. As mulheres negras são mais presentes nas ocupações informais e precárias, também são as grandes maiorias no emprego doméstico, uma ocupação que possui importantes déficits no que se refere ao respeito aos direitos trabalhista.

No decorrer do ano de 2010, e com a parceria entre as Secretarias Especiais de Política para as Mulheres, a de Política de Promoção da Igualdade Racial e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher, estão sendo realizadas inúmeras ações que deverão ser tomadas para promover discussão e temas fundamentais na promoção da igualdade de oportunidades de tratamentos no mundo do trabalho, tais como o equilíbrio entre trabalho e família e a questão do trabalho doméstico.

A discussão em torno da possível ratificação por parte do governo brasileiro, da Convenção 156 da OIT, que trata das trabalhadoras com responsabilidade familiar receberá destaque especial, o que contribuirá para fortalecer os compromissos do Estado brasileiro com a aplicação efetiva dos princípios contidos nesse tratado internacional na vida cotidiana de trabalhadoras e sua família.

Essa Convenção contém importantes orientações no tocante à elaboração das políticas nacionais, as quais visam a compatibilização satisfatória dos trabalhos remunerados e não remunerados, e provam o compartilhamento de responsabilidade entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidade e não discriminação para trabalhadoras com responsabilidades familiares. (IPEA, 2010, n.37)

A Conferência Internacional do Trabalho, principal instância de deliberação da OIT, realizou em junho próximo passado uma discussão a

respeito da possível adoção de um instrumento internacional de proteção às trabalhadoras domésticas, atividade exercida predominantemente pelas mulheres no Brasil, demonstra que se faz presente de maneira evidente e desigual de gêneros e raças.

Seguem algumas das principais constatações do documento que foi encaminhado ao Congresso Nacional, no dia 19 de julho de 2010. Este documento fora realizado no Fórum Social Mundial, em Porto Alegre, com o objetivo de pressionar a sua votação no Legislativo Federal, para que, assim, o País possa adotar a Convenção 156 da OIT.

Em 2008, das 97 milhões de pessoas acima de 16 anos de idade presente no mercado de trabalho, as mulheres eram cerca de 42,5 milhões;

Somadas as mulheres brancas e negras representavam 48% das pessoas no mercado de trabalho correspondente a 47 milhões de trabalhadoras;

No mesmo ano, as mulheres apresentavam os maiores níveis de desemprego, sendo as mulheres negras as mais atingidas pelo desemprego, com uma taxa de 10,8%, comparada a 8,3% para as mulheres brancas;

As trabalhadoras domésticas representavam 15,8% do total da ocupação feminina em 2008, correspondente a 6,2 milhões de mulheres, em sua maioria: negras - 20,1% das mulheres negras ocupadas estão no trabalho doméstico;

Apesar de empregar um número significativo de mulheres, o trabalho doméstico é caracterizado pela precariedade no mesmo ano, somente 26,8% do total de trabalhadora doméstica possuía carteira de trabalho assinada, e, entre as trabalhadoras domésticas negras, 76% não tem carteira assinada;

A média de horas semanais trabalhadas, pelas pessoas ocupadas, com os afazeres domésticos era de 16 horas. Ao desagregarmos os dados, evidencia-se a significativa diferença com relação à distribuição das responsabilidades familiares e afazeres domésticos entre homens e mulheres, para os homens ocupados a média era de 9,2 horas semanais e para as mulheres ocupadas, 20,9 horas semanais;

Mulher possui uma jornada semanal superior à dos homens ao se conjugarem as informações relativas às horas de trabalho dedicadas às tarefas domésticas com aquelas referentes à jornada exercida no mercado de trabalho ser inferior a dos homens (34,8 contra 42,7 horas), ao computar-se o trabalho realizado no âmbito doméstico (os afazeres domésticos), a jornada média semanal total das mulheres alcança 57,1 horas e ultrapassa em quase cinco horas dos homens (52,3 horas);

Cai a taxa de fecundidade. Entre as mulheres de 15 a 49 anos, para o período de 1991 a 2007, observa-se uma queda da taxa de fecundidade de 2,9 para 1,95, ou seja, abaixo da reposição da população, que é de 2,1;

Entre 1998 e 2008, observa-se um crescimento do casal sem filhos de 13,3% para 16,6%, enquanto que diminuiu de 55,8% para 48,2% o número de casal com filhos. Houve também um crescimento de 16,7% do número de família com mulheres sem cônjuges com filhos;

Também houve um aumento de família com mulheres chefes de 25,9% entre 1998 a 2008, sendo que as estruturas unipessoais aumentaram de 4,4% para 5,9%.

A Convenção da OIT estimula a adoção de uma serie de medidas que acabam levando em conta os anseios da mulher e que evitam que as empresas vejam os filhos com empecilhos para que a mulher atue no mercado de trabalho em condições de iguais a do homem.

Nota-se que a mulher brasileira cada vez mais procura construir uma carreira, com isso poder deixar de lado, aqueles papeis femininos tradicionais imposto pela sociedade. Já foram alcançadas muitas vitórias, mas muitas lutas ainda serão travadas com o objetivo de conquistar seu lugar atuante em condições de igualdade no mercado de trabalho. Assim elas estão ajudando a quebrar a rigidez de muitas das normas existentes no ambiente de trabalho, abrindo espaço para que o homem possa desenvolver e demonstrar sua sensibilidade.

Segundo Néri (2006, p. 9), chefe do Centro de Políticas Sociais da FGV, o próprio mercado de trabalho reduzirá as diferenças de gêneros. Ele explica:

quanto mais jovem a população, mais as mulheres superam os homens em educação. De onde se conclui que, no futuro, as mulheres serão em média, mais qualificadas que os homens. O tempo dirá, mas a realidade é que o Brasil ainda lida com uma situação de profunda desigualdade, não apenas social, mas de gênero.

A luta feminina é uma busca de construir novos valores sociais, nova moral e nova cultura. É uma luta pela democracia, que deve nascer da igualdade entre homens e mulheres e evoluir para a igualdade entre todos os homens, suprimindo as desigualdades de classe.

3. HISTÓRIA DE MULHERES

Neste capítulo serão destacadas as mulheres que foram exemplos de dedicação, persistência e superação. Mulheres que foram bem sucedidas na política, na ação social, na economia, educação e cultura, e que até hoje são tidas como referência para as mulheres atuais.

3.1 NO MUNDO

Joana D'Arc nasceu em 06 de janeiro de 1412 na cidade de Domrémy, teve grande contribuição de forma decisiva para realizar a mudança do rumo da guerra dos cem anos, entre a França e Inglaterra, motivada por uma fé fervorosa, uma mulher de muita fibra, exemplo e lealdade junto aos seus pais, foi considerada com heroína da França. Após foi acusada de ser feiticeira e bruxa por Shakespeare foi capturada e queimada viva pelos ingleses em 30 de maio de 1431. Depois de sua morte, o Vaticano revisou seu processo em 1456 pelo papa Calisto III que reconheceu sua fé, em 1920 o papa Bento XV canonizou-a. (pt.wikipedia.org/wiki/Joana d'Arc-)

Indira Gandh nasceu em 19 de novembro de 1917 na cidade de Allahabad na Índia, destacou-se como líder política da Índia nos anos de 1950. Ocupou o mais alto cargo político na mais populosa democracia do planeta, serviu de inspiração para muitas outras mulheres em países de Terceiro Mundo e deu início ao movimento pela participação da mulher na política, faleceu em 31 de outubro de 1984. (pt.wikipedia.org/wiki/Indira-Gandh)

Madre Teresa de Calcutá, missionária de grande destaque com sua forma inconfundível de se dedicar aos mais necessitados e distribuir amor e compaixão aos sofredores. Essa dedicação a colocou entre as mulheres mais conhecida e admirada da segunda metade do Século XX. Em 1979 ela recebeu

o Prêmio Nobel da Paz, em reconhecimento a sua vida de dedicação às pessoas menos favorecidas. Foi beatificada em 19 de outubro de 2003, com a ocorrência de um milagre ocorrido com Mônica Besra, uma indiana, que foi curada de um tumor no ovário após tocá-lo com uma medalha de Madre Teresa. Seu verdadeiro nome é Agnes Gonxha Bojaxhiu, nasceu em 26 de agosto de 1910, em Skopje, na Macedônia, filha de pais albaneses, numa família de três filhos, sendo duas moças e um rapaz, em 1928 iniciou sua vida religiosa na Congregação das Irmãs de Loureto, em Bengalas, depois se transferiu para Dublin e em 1931 foi para a Índia iniciando seu noviciado no Colégio das Irmãs de Calcutá. A origem da escolha deste nome residiu no fato de ser em honra à monja francesa Teresa de Lisieux, padroeira das missionárias, canonizada em 1927 e conhecida como Santa Teresinha. Em 1946, decidiu reformular a sua trajetória de vida. Dois anos depois, e após muita insistência, o Papa Pio XII, permitiu que abandonasse as suas funções enquanto monja, para iniciar uma nova congregação de caridade, cujo objetivo era ensinar as crianças pobres a ler. Morreu em 1997 aos 87 anos, de ataque cardíaco, quando preparava um serviço religioso em memória da Princesa Diana de Gales. (pt.wikipedia.org/wiki/Madre_Tereza_de_Calcutá.).

Florence Nightingale nasceu em 12 de maio de 1820 na Florença, e morreu em 13 de agosto de 1910 em Londres, foi uma enfermeira britânica que ficou famosa por ser pioneira no tratamento a feridos de guerra, durante a Guerra da Criméia. Ficou conhecida na história pelo apelido de "A dama da lâmpada", pelo fato de servir-se deste instrumento para auxiliar na iluminação ao cuidar dos feridos durante a noite, foi à pioneira na utilização do Modelo biomédico baseando-se na medicina praticada pelos médicos. Também contribuiu no campo da Estatística, também foi à pioneira na utilização de métodos de representação visual de informações, como por exemplo, gráfico setorial (habitualmente conhecido como gráfico do tipo "pizza") criado inicialmente por William Playfair.

Sua família, rica e bem-relacionada, vivia na Florença. Por isso, Florence recebeu o nome em inglês da cidade em que nasceu como sua irmã mais velha Parthenope. Moça brilhante e impetuosa rebelou-se contra o papel convencional para as mulheres de seu estatuto, a qual seria tornar-se esposa

submissa, e decidiu dedicar-se à caridade, encontrado seu caminho na enfermagem.

Tradicionalmente, o papel de enfermeira era exercido por mulheres ajudantes em hospitais ou acompanhando exércitos, muitas cozinheiras e prostituta acabavam tornando-se enfermeiras, sendo que estas últimas eram obrigadas como castigo.

Florence Nightingale ficou particularmente preocupada com as condições de tratamento médico dos mais pobres e indigentes. Ela anunciou sua decisão para a família em 1845, provocando raiva e rompimento, principalmente com sua mãe.

Em dezembro de 1844, em resposta à morte de um mendigo numa enfermaria em Londres, que acabou evoluindo para escândalo público, ela se tornou a principal defensora de melhorias no tratamento médico. Imediatamente, ela obteve o apoio de Charles Villeiers, presidente do Poor Law Board (Comitê de Lei para os Pobres). Isto a levou a ter papel ativo na reforma das Leis dos Pobres, estendendo o papel do Estado para muito além do fornecimento de tratamento médico.

Em 1846, Florence visitou Kaiserwerth, um hospital pioneiro fundado e dirigido por uma ordem de freiras católicas na Alemanha, ficando impressionada pela qualidade do tratamento médico e pelo comprometimento e prática das religiosas.

A contribuição mais famosa de Florence foi durante a Guerra de Crimeia, que se tornou seu principal foco quando relatos de guerra começaram a chegar à Inglaterra contando sobre as condições horríveis para os feridos. Em outubro de 1854, Florence e uma equipe de 38 enfermeiras voluntárias treinadas por ela, inclusive sua tia Mai Smith, partem para os Campos de Scutari localizados na Turquia Otomana.

Florence Nightingale voltou para a Inglaterra como heroína em agosto de 1857 e, de acordo com a BBC, era provavelmente a pessoa mais famosa da Era Vitoriana além da própria Rainha Vitória.

Contudo, o destino lhe reservou um grande golpe quando contrai febre tifóide e permanece com sérias restrições físicas, retornando em 1856 da Crimeia.

Impossibilitada de fazer seus trabalhos físicos, dedica-se à formação da escola de enfermagem em 1859 na Inglaterra, onde já era reconhecida pelo seu valor profissional e técnico, recebendo prêmio concedido através do governo inglês. Fundou a Escola de Enfermagem no Hospital Saint Thomas, com curso de um ano, era ministrado por médicos com aulas teóricas e práticas.

Em 1883, a Rainha Vitória concedeu-lhe a Cruz Vermelha Real e em 1907 ela se tornou a primeira mulher a receber a Ordem do Mérito.

Florence Nightingale faleceu, deixando legado de persistência, capacidade, compaixão e dedicação ao próximo, estabeleceu as diretrizes e caminho para enfermagem moderna.

3.2 NO BRASIL

No Brasil também podemos destacar a existência de várias mulheres que se destacaram em busca de suas conquistas.

Nísia Floresta Brasileira Augusta: Pioneira do feminismo no Brasil publicou obras e artigos que abordavam as condições femininas e defendia sua emancipação perante a sociedade da época, escreveu muitos livros defendendo os direitos das mulheres, Nísia Floresta começou sua vida literária em 1831, publicando em jornal de Pernambuco artigos defendendo o ideal republicano, igualdade política dos sexos e liberdade aos escravos. A escritora de Papary passou a ser admirada por muitos e questionada por outros.

Francisca Senhorinha da Motta Diniz: Educadora, que teve papel importante na história das lutas femininas no Brasil, foi fundadora do jornal *O Sexo Feminino*, sua maior contribuição para a luta das mulheres, o qual trazia informações e tratava de temas polêmicos, entre as idéias que esta professora mineira defendia cabe destacar que ela alertava as mulheres que o inimigo com quem elas travavam as lutas era a ignorância feminina que era defendida pela ciência dos homens; (Revista *Acervo Histórico da Assembléia Legislativa de São Paulo*, 2004, n. 16).

Rita Lobato Velho Lopes; Primeira médica formada no Brasil, e a segunda na América Latina, decidiu realizar os estudos de medicina três anos após um decreto Imperial que permitia o acesso de mulheres a cursos superiores de medicina, iniciado na faculdade de medicina do Rio de Janeiro e posteriormente transferido para conclusão do curso na faculdade de medicina de Salvador Bahia, desempenho seu serviço em Pelotas sua cidade natal no Rio Grande do Sul.

Izabel de Souza Matos: Era cirurgiã, e em 1885 foi à primeira mulher a requerer seu direito de alistamento eleitoral para ter o direito a voto.

Josefina Álvares de Azevedo: Fundadora do jornal “*A Família*”, sua principal causa era lutar para extensão do direito de voto das mulheres e que as mesmas pudessem concorrer a cargo eletivo.

Zilda Arns: Nasceu em Forquim em 25 de agosto de 1934, médica pediatra e sanitária, foi inspirada a iniciar seu trabalho em 1982, após um membro das Nações Unidas incumbir seu irmão, o Cardeal Arcebispo de São Paulo Dom Evaristo Arns, de promover a redução da mortalidade infantil no país por meio da Igreja Católica, foi criadora das Pastorais da Criança e do Idoso, indicada três vezes ao Prêmio Nobel da Paz pelo Brasil. Recebeu diversas menções especiais e títulos de cidadã honorária no país. Da mesma forma, à Pastoral da Criança foram concedidos diversos prêmios pelo trabalho que era desenvolvido desde a sua fundação. Faleceu em Porto Príncipe em 12 de janeiro de 2010 em decorrência de um terremoto.

Anna Justina Ferreira Nery, foi uma enfermeira brasileira, e foi à pioneira brasileira da enfermagem. Era filha de José Ferreira de Jesus e de

Luísa Maria das Virgens. Casou-se com capitão-de-fragata Isidoro Antônio Nery (1837). O marido morreu em 1843, deixando-a com três filhos: Justiniano, Antônio Pedro e Isidoro Antônio Nery Filho. Dois filhos eram oficiais do Exército. Na Guerra do Paraguai (dezembro de 1864), seguiram ambos para o campo de luta. Anna requereu ao presidente da província da Bahia, conselheiro Manuel Pinho de Sousa Dantas, lhe fosse facultado acompanhar os filhos e o irmão (major Maurício Ferreira) durante a guerra, ou ao menos prestar serviços nos hospitais do Rio Grande do Sul. Deferido o pedido, partiu de Salvador incorporada ao décimo batalhão de voluntários (agosto de 1865), na qualidade de enfermeira.

Durante toda a campanha, prestou serviços ininterruptos nos hospitais militares de Salto, Corrients, Humaitá e Assunção, bem como nos hospitais da frente de operações. Viu morrer na luta um de seus filhos e, terminada a guerra, regressou à sua cidade natal, onde lhe foram prestadas grandes homenagens. O governo imperial conferiu-lhe a Medalha Geral de Campanha e a Medalha Humanitária de primeira classe. Faleceu no Rio de Janeiro aos 66 anos de idade.

Na capital paraguaia, então ocupada e sitiada pelo Exército brasileiro, monta uma enfermaria-modelo, utilizando para isso recursos financeiros pessoais, herdados da família. Volta ao Brasil em 1870, recebendo várias homenagens, entre elas as condecorações com as medalhas de prata humanitária e de campanha. Recebe do imperador dom Pedro II uma pensão vitalícia, com a qual educa quatro órfãos recolhidos no Paraguai. Morre no Rio de Janeiro. Seu retrato, pintado por Vítor Meireles, ocupa até hoje lugar de honra no Paço Municipal de Salvador.

Em sua homenagem foi denominada, em 1923, Anna Nery, a primeira escola oficial brasileira de enfermagem de alto padrão.

Em 1938, Getulio Vargas, assinou o Decreto nº. 2.956, que instituiu o "Dia do Enfermeiro", a ser celebrado a 12 de maio, devendo nesta data ser prestadas homenagens especiais à memória de Anna Nery, em todos os hospitais e escolas de enfermagem do País.

Em 2009, por intermédio da Lei nº. 12.105, de 2 de dezembro de 2009, Anna Justina Ferreira Nery entra para o livro dos Heróis da Pátria, depositado no Panteão da Liberdade e da Democracia, em Brasília - Distrito Federal. (Departamento de História Quântica Brasileira, 2010).

3.3 NA CIDADE DE ASSIS

Também na cidade de Assis existem mulheres que foram fundamentais para o desenvolvimento e teve grande importância na conquista do trabalho da mulher:

Ana Barbosa: Foi a Primeira mulher a ser vereadora da cidade de Assis na 4ª legislatura no ano de 1960, advogada inovadora em busca de movimento feminista publicou artigos em defesa da mulher, uma das principais rua da cidade possui o seu nome em sua homenagem.

Judith de Oliveira Garcez: Primeira Mestra Oficial de Assis, natural de Itu, formada pela escola Normal Secundaria de São Paulo em 1915, e iniciou como professora na Escola Isolada, em 1917 em uma casa de madeira em que as carteiras e bancos da sala de aula foram improvisadas por ela mesma, de caixas de querosene, esta escola era localizava na Rua Sebastião da Silva Leite com Av: Rui Barbosa, quando inicio sua empreitada de ensinar existia pouco aluno, pois naquela época as pessoas não ligavam para o estudo. Ela resolveu fazer campanha para reverter à situação e arrebanhar crianças para a escola. Com este objetivo teve grande ajuda de Pedro Corradi que era sanfoneiro e ambos organizavam bailes e insistia para que os pais que frequentava os bailes encaminhassem seus filhos para a escola. Sua intenção era ficar em Assis somente por um ano, mas com o tempo constituiu família e casou-se, em 1921, com o engenheiro Pedro Garcez, popularmente conhecido como Peroca, filho do 1º Escrivão de Paz de Assis, Capitão Jose de Freitas Garcez, o casal teve quatro filhos entre eles Monsenhor Floriano de Oliveira

Garcez, o primeiro padre de Assis, que permaneceu em definitivo na cidade de Assis. O atual prédio da Prefeitura Municipal de Assis tem o seu nome em sua homenagem. (Revista Personalidades, 2005, p. 3)

Maria Lopes de Campos: Popularmente conhecida como Dona Pimpa, nascida em 1909, no Porto Tibiriçá, foi uma das principais incentivadoras na área das artes e cultura, através de suas participações ativas nos movimentos culturais da década, descobriu talentos, iniciou os alunos em músicas, coral e canto exercendo a função de professora e dedicando sua vida a essa atividade que refletia na sociedade todo o amor que a mestra tinha pela música em forma de hinos, espetáculos e escola de formação de músicos. Dona Pimpa foi à fundadora do Conservatório Musical Santa Cecília, formando vários violonista e pianista que hoje exercem a mesma profissão de sua mestra em diversos conservatórios espalhados pelo Estado, além de concertista e amantes da musica. Além da formação musical de centenas de assisenses, são de sua autoria o Hino de Assis e o Hino do Instituto de Educação. Em 1982 o Centro Cultural de Assis foi inaugurado e em sua homenagem leva o seu nome. (Revista Personalidades, 2005, p. 6).

Maria Aparecida de Campos Brando Santilli, popularmente conhecida como Dona Cida Santilli, nasceu em 24 de novembro de 1925, e foi casada com o ex-prefeito de Assis Jose Santilli Sobrinho. Foi uma grande educadora com títulos de doutorado, e pós-graduação, e atuação em grandes universidades, além de ter dezenas de livros publicados. Ampliou e atualizou o ensino infantil tornando modelo no Estado de São Paulo, criadora do espaço dedicado ao artesanato, próximo à antiga estação ferroviária, grande fomentadora da FAC (Fundação Assisense de Cultura). Sempre foi notória a predileção que ela tinha pela área da educação. Uma das maiores obras nesta área enquanto primeira dama foi à implantação da FEMA - Fundação Educacional do Município de Assis, ela foi a primeira presidente do Conselho Curador da FEMA. Com certeza a FEMA foi sua menina dos olhos, pois se tratava de uma fundação municipal, ou seja, algo que é da cidade. Dona Cida Santilli morreu em São Paulo, em 22 de março de 2008. (Matéria Jornalística Voz da Terra, 2008).

4. DAS LEIS DE PROTEÇÃO À MULHER

As legislações que antecederam a Constituição Federal de 1988 privavam a mulher de exercer diversas profissões e impediam-nas de alguns direitos. Preconceitos que a mulher vem sofrendo através dos séculos acabaram por tornarem-se regras de direito indiscutível.

O direito do trabalho da mulher passou por diferentes fases ao longo de sua história. (MARTINS, 2007, p. 58)

a) Primeiramente, houve uma fase de exclusão: quando nem mesmo existia um direito do trabalho da mulher, mulheres não deveriam trabalhar e as que o faziam, o faziam à margem da lei, sem qualquer proteção legal vez que não havia qualquer legislação que regulamentasse a prestação de serviços de mulheres e não havia sequer limitação da jornada de trabalho, um dos mais básicos direitos dos trabalhadores.

b) Depois veio um período de proibição em que o trabalho feminino sofreu com severas limitações constringendo seu exercício, inclusive com a exigência da outorga marital não eram proibições apenas impostas às trabalhadoras, proibindo-lhes de laborar em determinadas atividades, mas também de imposições proibitivas, em que a legislação impunha tantas regras aos empregadores de mulheres (regras de segurança e higiene que, mais tarde, se tornaram de ordem pública garantida a todos os trabalhadores), que sua melhor opção era não empregá-las. Todavia, eles o faziam, ao largo da lei que ao impor tantas proibições com o intuito de salvaguardá-las, culminava por desprotegê-las. Em outras palavras, no intuito de proteger a mulher de certos tipos de trabalho, a legislação terminava por colocá-la mercê destes mesmos trabalhos com total falta de proteção legal. (SOUZA, 2005, p. 61).

c) Em seguida, temos o início de uma fase de proteção. Óbvio que esta proteção muitas vezes andou de mãos dadas com proibições como a do trabalho noturno, só permitido nos casos em que a mulher laborava com membros de sua família ou mediante a apresentação de atestado de bons antecedentes; do trabalho insalubre ou perigoso, muitas vezes executadas em convenções coletivas. Porém foi durante esta fase, marcada por profundas mudanças tecnológicas e sociais, que se deu à definitiva transição entre a proibição e a proteção. As proibições foram sendo banidas do ordenamento, pois não condiziam com o novo papel social da mulher trabalhadora e foram restando apenas àquelas necessárias à proteção das mulheres, como as que disciplinam as questões ligadas à maternidade.

d) Todavia, somente com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho foi promulgada e amplamente alardeada. Esta igualdade propalada pelo texto constitucional e sua observância pela legislação infraconstitucional promoveram uma nova fase no direito do trabalho da mulher, o chamado direito promocional. Este direito

promocional laboral da mulher busca, através da promoção do trabalho feminino, garantir-lhe igual acesso e eliminar toda a sorte de proibições, não apenas permitindo, mas principalmente incentivando que mulheres entrem no mercado de trabalho em pé de igualdade com os homens. (MARTINS, 2007, p. 62).

Assim, hoje em dia fala-se em um caráter promocional do direito do trabalho da mulher, em uma busca de promover a igualdade entre os gêneros e que a proteção legal à mulher trabalhadora apenas se faça presente onde as diferenças, como as biológicas, e de tratamento assim o exigirem.

A proteção ao mercado de trabalho da mulher está prevista na Constituição Federal e visa garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher. Uma das formas de evitar a discriminação é criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas. Para Martins (2007, p. 56) que um dos incentivos já existentes é que o pagamento do salário-maternidade é feito pela Previdência Social e não pelo empregador.

Certamente a pretensão é retirar do empregador o ônus de pagar a licença-maternidade e dividi-lo, como custo social, por toda a sociedade. Mais do que como incentivo, se apresenta como atendimento aos princípios basilares de todo Estados, pois atinge ao seu fim social. É óbvio, porém, que tal medida não basta, haja vista o abismo profundo que separam as condições de ingresso e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho. Assim, faz-se necessário que leis e incentivos específicos corrijam as distorções existentes e que a curto e a médio prazo possibilite-se a consecução da igualdade pregada pela Constituição. Porém, até agora, não há qualquer lei específica em vigor que traga os incentivos específicos preconizados no texto constitucional, há, apenas, leis que vieram coibir abusos cometidos por empregadores. (MARTINS, 2007, p. 75)

O inciso XX do artigo 7 da Constituição Federal define como direito à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei.

Segundo Martins (2007, p. 52):

Esse item remete aos termos da lei, pressupondo regulamentação. De fato, existem vários projetos de lei no Congresso que pretendem proteger o espaço da mulher no mercado de trabalho, mas até agora nenhuma lei foi promulgada nesse sentido. Vem ocorrendo, na última década, um aumento considerável da participação da mulher no mercado de trabalho, em todos os níveis.

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 nº. 9.799, de 26 de maio de 1.999, 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 do atual “Da Duração e Condições do Trabalho” para “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher”.

São pequenas modificações que visaram a coibir distorções e punir a discriminação contra o trabalho da mulher. Todavia, apresentaram-se como um avanço no vácuo legislativo que é o direito promocional do trabalho da mulher; pois, se até o advento da Constituição de 1.988 o trabalho feminino era vítima de inúmeras restrições infundadas, após a Carta, que afirmou a igualdade entre homens e mulheres, conforme Art. 5º da CLT “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, pouco foi feito no sentido de reproduzir no plano concreto essa propalada igualdade formal.

Conforme entende Falcão (2009, p.15):

É claro que na atualidade é que começam existir Leis que beneficiam as mulheres; mas, são ainda Leis precárias e determinadas pelos homens que buscam tirar os maiores proveitos da ingenuidade feminina, como mais um campo de atuação do capitalismo que só tem uma filosofia, a exploração. Ainda hoje perduram as idéias antigas de que uma atividade quando se desvaloriza, passa a ser uma atividade de mulheres e, por conseqüência, de baixa remuneração, porque agora é que ela está conseguindo o seu espaço que avança lentamente

e é claro não conta com a consciência plena das próprias companheiras.

Durante os trabalhos da constituinte, muitos empregadores se manifestaram contrários não apenas à licença-maternidade, protestando contra o aumento do período de afastamento de 12 semanas para 120 dias, na época, mas, também e principalmente, contra a estabilidade da gestante, que impede a dispensa sem justa causa da empregada desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Alguns ameaçaram demitir suas funcionárias, outros começaram a contratar apenas mulheres solteiras e outros tantos começaram a exigir exames na admissão para certificar-se de que a contratada não se encontrava em estado gravídico. Todos esses abusos terminaram por gerar a Lei n.º.029/95 que caracterizou como crime a exigência de atestados de gravidez ou esterilização para que se efetive a admissão ou durante o curso do contrato de trabalho.

Se considerarmos que a atual Constituição Federal já vigora há mais de vinte e dois anos e que, neste íterim, transcorreram diversas legislaturas, percebemos que a regulamentação da legislação trabalhista, mormente no que diz respeito ao trabalho da mulher, em momento algum foi objeto de grande preocupação por parte de nossos congressistas, o que demonstra como o preconceito em relação ao trabalho da mulher ainda se faz presente e se manifesta no pouco caso com que o assunto é tratado.

A Lei 9.029 de 13 de abril de 1995 surgiu para combater uma prática discriminatória que ganhou vulto após a promulgação da Constituição Federal de 1988, já que a estabilidade à gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas empregadas: a exigência de atestado negativo de gravidez para as ingressantes no emprego ou da comprovação de esterilização tanto das postulantes ao emprego quanto das empregadas para a manutenção de seu emprego.

Assim a referida lei criminalizou a conduta do empregador pessoa física, do representante legal da empregadora e também do dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que exigisse teste, exame,

perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Também foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurassem indução ou instigamento à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privados, submetidos às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Desta forma, a Lei 9.029 combateu, tornando crime, a prática nas duas frentes em que ela se manifestava: proibindo a exigência de atestados de gravidez ou de esterilização e o incentivo à esterilização ou controle de natalidade que não seguisse as normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Todavia, para alguns, essa lei promoveu e promove a não contratação de mulheres, segundo a opinião de Martins (2007, p. 49).

As normas de proteção à gravidez e à maternidade destinam-se não apenas à trabalhadora que é ou será gestante e mãe, mas também tem como foco proteger o filho desta mulher desde sua concepção.

A maternidade foi, por muito tempo, usada como argumento para que a mulher não trabalhasse, já que deveria ficar em casa cuidando dos filhos. Porém, muitas mulheres jamais tiveram a opção de não trabalhar para cuidar de seus filhos, pois, para elas, o sustento deles advinha de seu trabalho. E, principalmente, após a revolução industrial que promoveu o emprego de mulheres em larga escala caiu por terra os argumentos de que a mulher não deveria trabalhar e surgiu a necessidade de garantir-lhe direitos iguais ao dos homens trabalhadores.

Ainda hoje existem aqueles que defendem que a maternidade é um empecilho para a contratação de mulheres em idade reprodutiva, porém, vez que o poder público arca integralmente com o pagamento do salário-maternidade, semelhante argumentação mascara, na verdade, preconceito.

Falcão ensina que (2009, p. 23):

As diferenças biológicas entre os sexos para efeitos de previdência social, ligam-se primordialmente à reprodução”. Cabendo à mulher, na procriação, funções como a gestação e a amamentação dos filhos, as quais demandam tempo e cuidados médicos durante a gravidez e no período pós-natal. É, então, vista como natural à existência de benefícios diferenciados que assegurem proteção à mulher no desempenho dessas funções.

Ainda, narra Martins (2007p. 64):

Esses mecanismos de proteção podem abranger diversas áreas, tais como: estabilidade no emprego durante a gravidez e no período pós-natal; afastamento do trabalho no período perinatal; vencimentos parciais ou integrais garantidos durante o período de afastamento; ajudas de custo para as despesas de parto; serviços de saúde antes, durante e depois do parto etc. Podem ser expressos em instrumentos legais de diversos níveis: constitucional, infraconstitucional, normativas de órgãos governamentais e de esferas centrais ou locais.

Assim, no direito pátrio, através de norma constitucional, é garantida licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) dias podendo ser ampliada para 180 (cento e oitenta) dias, de acordo com a Lei 11.770/08. A que regulamenta a licença e seu respectivo pagamento (o salário-maternidade), fala em início do afastamento nos 28 dias anteriores ao parto, todavia, a não observância do afastamento durante o período de 4 (quatro) semanas anteriores ao parto não acarreta perda de dias da licença, à mulher trabalhadora é assegurado hoje 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade. Em circunstâncias excepcionais, mediante atestado médico, tanto o período anterior como o posterior ao parto pode ser aumentado em até duas semanas sem prejuízo do salário-maternidade.

Deste modo, o Poder Público, através do INSS, arca com o salário-maternidade, tirando do empregador este ônus e, desta forma, impedindo que o trabalho feminino possa se tornar mais oneroso que o masculino.

O salário-maternidade é benefício previdenciário que garante à gestante o recebimento de renda mensal em valor igual a sua remuneração integral. Desta forma, o salário-maternidade é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários-benefícios pagos pela Previdência Social. Seu limite máximo é o teto salarial dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Assim, ainda que a trabalhadora tenha vencimentos superiores ao referencial, seu salário-maternidade está limitado a este valor por força da Resolução n. 236 de 19 de julho de 2002 do Supremo Tribunal Federal.

A Constituição Federal de 1988 não apenas inovou ao majorar a licença-maternidade dos antigos 84 dias de afastamento para 120, podendo se estender até 180, como introduziu a estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Desde a Constituição Federal de 1934 até a Emenda Constitucional de 1969, com exceção da Carta de 37, trouxeram artigo que, grosso modo, ordenava: descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário. Assim, havia regra de garantia de emprego à gestante, todavia parte da doutrina entendia que a norma não era auto-aplicável e que, portanto, jamais houve regulamentação. Para os operadores da lei que entendiam que tal mandamento seria auto-aplicável, a estabilidade da gestante coincidia com o período de licença maternidade e a garantia se limitava aos valores a que fazia jus no período de licença-maternidade. Os constituintes da atual Carta, antecipando esta ocorrência, fixaram o período de estabilidade até que lei complementar o faça. (MARTINS, 2007, p. 67).

A Lei 10.421, de 15 de abril de 2002, que inseriu o artigo 392-A na CLT, estendeu às mães adotivas o direito à licença-maternidade já garantido pela Carta Magna às mães biológicas, em claro atendimento ao princípio da igualdade e também ao mandamento constitucional que garante que filhos havidos dentro ou fora do casamento e os adotivos têm os mesmos direitos.

A referida lei escalonou o tempo de licença-maternidade em relação direta à idade da criança adotada, assim no caso de crianças até um

ano, a mãe adotiva terá direito a 120 dias de licença; crianças entre 1 e 4 anos, geram o direito há 60 dias.

Errou o legislador ao promover a inversão proporcional do tempo da licença em relação à idade da criança. A adaptação de uma criança mais velha a um lar adotivo não será mais simples do que a de uma na tenra idade.

Segundo Araújo (2009, p. 49):

O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 2.º, define como criança a pessoa até seus doze anos incompletos. A Lei 10.401/2002 não contemplou a hipótese de adoção de crianças acima de 8 anos e, deste modo, ignorou a importância da completude de nosso sistema legal.

A licença maternidade pelo período de 180 dias, antes da Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008, ser sancionada, de acordo com a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) vários Estados e Municípios já haviam aprovado, leis que estendiam às servidoras públicas o período de licença maternidade para 180 dias, este benefício não se estendia aos trabalhadores sob o regime CLT.

Além da ampliação da licença maternidade, há cidades e estados que também ampliaram a licença paternidade de 5 dias (previstos na Constituição Federal) para 10 dias, o que vale também somente para os servidores públicos.

No âmbito Federal o projeto de lei (PL 2513/07) que criava o Programa Empresa Cidadã, foi convertido na Lei 11.770/08, aprovada pelo Presidente da República, a qual prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias, mas conforme determina a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar 101/00), o Executivo precisava analisar o impacto fiscal da renúncia dos impostos que deixariam de ser recolhidos por parte das empresas e regulamentar através de decreto.

O decreto prevê ainda que a empregada que esteja em gozo de salário-maternidade na data de sua publicação poderá solicitar a prorrogação da licença, desde que requeira no prazo de até 30 (trinta) dias.

Pela lei os quatro primeiros meses de licença-maternidade continuarão sendo pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Os salários dos dois meses a mais serão pagos pelo empregador.

A lei prevê que durante a prorrogação da licença-maternidade a empregada terá direito à remuneração integral. Os dois meses adicionais de licença serão concedidos imediatamente após o período de 120 dias previsto na Constituição.

De acordo com a revista *Enfermagem* (2009, p. 5):

Dados da Sociedade Brasileira de Pediatria apontam que a amamentação regular, por seis meses, reduz 17 vezes as chances de a criança contrair pneumonia, 5,4 vezes a possibilidade de anemia e 2,5 vezes a ameaça de crises de diarreia.

No período de prorrogação da licença a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, já que tais situações estariam contra o objetivo do programa.

A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada que foi pago-nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

Conforme estabelece a nova lei, as empregadas das empresas privadas que aderirem ao Programa - inclusive as mães adotivas (de forma proporcional) - terão o direito de requerer a ampliação do benefício, devendo fazê-lo até o final do primeiro mês após o parto.

Já para o empregador que aderir voluntariamente ao Programa, mediante requerimento dirigido à Secretaria da Receita Federal do

Brasil, este benefício será estendido automaticamente a todas as empregadas da empresa. Neste caso, não há necessidade de a empregada fazer o requerimento. (IPEA, 2010, N.32).

Dentre outras Leis de proteção à mulher, estas são as que mais merecem destaque, pois tratam da mulher profissional e genitora. Todas na busca constante de ser tratada de forma igualitária e digna na sua evolução dentro do mercado de trabalho.

5. CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988, ao enunciar que homens e mulheres são iguais, repetiu as Cartas anteriores, porém promoveu também reformas na legislação infraconstitucional, origem de uma nova fase no Direito do Trabalho da mulher, não mais protecionista, mas promocional.

Claro que há ainda diferenças no acesso e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho, o preconceito e a discriminação contra o trabalho feminino ainda persistem, porém a forma mais eficaz de combater estes males é promover o trabalho da mulher. Desta forma, já não mais se busca protegê-la no mercado de trabalho, mas promover sua participação.

Assim, atualmente o que se busca é a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres. Isto é, o Direito do Trabalho da mulher atualmente fomenta a isonomia entre os gêneros, apenas admitindo diferenciação onde ela, de fato, tem lugar, que são nos casos de diferenças biológicas entre os sexos, a maternidade, e as diferenças sociais, nos casos em que a mulher é discriminada e a lei procura coibir esta mesma discriminação.

Hoje, o perfil das mulheres é diferenciado do apresentado no início de suas buscas constantes. Além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, ela ainda realiza as tarefas tradicionais. Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente para a mulher. Alcançar sua independência e ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para todas. Assim, o chamado “sexo frágil” consegue provar que é perfeitamente capaz de cuidar de si, de conquistar seus ideais e provocarem mudanças profundas no decorrer da história através de suas conquistas e evoluções.

Cabe a ela agora o grande desafio de tentar reverter o quadro da desigualdade existente entre homens e mulheres, sabendo que ainda existem muito a ser feito e conquistar, mas ter a certeza de que é bom que o homem não esteja só.

REFERÊNCIAS

ABRANO, Jaqueline. **Mulheres negras no mercado de trabalho**. IN: FÓRUM MUNDIAL NACIONAL, 2010, Porto Alegre: Brasil.

ARAUJO, Luis César G. de. **As mulheres no controle do mundo: elas têm influência em todas as esferas, da política à comunicação**. Forbes Brasil, set. 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho e legislação complementar**. São Paulo: Atlas, 1993.

FALCÃO, Juliana. **Elas realmente não fogem a luta**. Empregos. Disponível em:
<http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/comportamento/090301-historico_mulher.shtm>. Acesso em 10 jul. 2010.

IPEA. (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) **Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo**. Texto para discussão n. 867. Rio de Janeiro, março de 2002.

IPEA. (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Mulher e trabalho: Avanços e continuidade**. Texto para discussão n. 40. Rio de Janeiro, março de 2010.

JULIO, Carlos Alberto. **Reinventando você**. São Paulo: Campus, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 2007.

MORALES, Fabiane Raquel. **Boletim Informativo Senad**, n.20, 2006.

PRIORE, Mary Del. **Histórias das mulheres no Brasil**. São Paulo : Contexto, 2002.

SOUZA, Luis Gonzaga. **A mulher na sociedade atual.** Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/lgs-mem/10.htm>>. Acesso em: 6 ago. 2005.

TABAK, Fanny; VERUCCI, Florisa (Orgs.). **A difícil igualdade: os direitos da mulher como direitos humanos.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.