



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

CARLA GIOVANNA TOMBOLATO ALVES

**A EFETIVIDADE DO DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO**

**Assis/SP
2021**



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

CARLA GIOVANNA TOMBOLATO ALVES

**A EFETIVIDADE DO DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Carla Giovanna Tombolato Alves

Orientador: João Henrique dos Santos

**Assis/SP
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA

A474e ALVES, Carla Giovanna Tombolato
A efetividade do direito da mulher no mercado de trabalho /
Carla Giovanna Tombolato Alves. – Assis, 2021.

41p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Edu-
cacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms.João Henrique dos Santos

1.Trabalho-mulher 2.Mercado-trabalho 3.Direito-feminino

CDD 342.655

A EFETIVIDADE DO DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

CARLA GIOVANNA TOMBOLATO ALVES

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

Orientador:

João Henrique dos Santos

Examinador:

Maria Angélica Lacerda Marin

Assis/SP
2021

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, pois graças ao seu esforço diário pude chegar até aqui.

Dedico também a todas as mulheres que lutaram e ainda lutam por igualdade e respeito dentro da sociedade.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pelo dom da vida, pela família e por todas as oportunidades que vem me concedendo.

Agradeço imensamente meus pais, Marina e João Henrique por tanto amor e dedicação que sempre tiveram comigo. Nunca mediram esforços para que eu pudesse chegar até aqui e ser quem sou. Tudo o que conquistei até hoje foi resultado da criação e atenção que dedicaram a mim. Obrigada por serem os pais mais incríveis e amorosos do mundo. Tenho imenso orgulho em ser filha de vocês.

Ao meu noivo, Alessandro, minha eterna gratidão por sempre me incentivar a ser melhor e nunca desistir, por me apoiar e comemorar cada passo dado ao meu lado.

Ao meu cunhado, Anderson, palavras não são suficientes para agradecer tamanho empenho e bondade que teve ao aceitar me ajudar em cada parte deste trabalho. Você é um ser humano extraordinário, de uma sabedoria sem tamanho, digno de todo o sucesso que vem alcançando. Obrigada pela dedicação, pela seriedade e compromisso doutor, sua ajuda foi crucial.

Ao meu orientador, João Henrique, gratidão por ter aceito fazer parte desta jornada e por toda ajuda prestada. Te admiro muito.

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo a análise da evolução dos direitos das mulheres. Sabemos que desde os primórdios a classe feminina vem sofrendo preconceito e discriminação por conta do gênero, essa desvalorização acarretou uma cultura machista e uma sociedade fundada nos princípios patriarcais. As mulheres não possuíam direitos e eram submissas aos homens da família. Com o passar dos anos, muito foi conquistado, inclusive, o direito à entrada no mercado de trabalho. Com isso observou-se a necessidade da criação de legislações que amparassem as relações trabalhistas, nascendo assim a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que em seu rol de artigos, trouxe um capítulo inteiro dedicado a mulher. Entretanto, ainda hoje, mesmo havendo legislações e princípios que buscam a igualdade, a classe feminina sofre com a desigualdade no âmbito trabalhista, a diferença salarial, a dificuldade para ingressar e a baixa ocupação nos cargos de chefia nos mostram claramente este fato.

Palavras-chave: Direito feminino; Mercado de trabalho; Legislação trabalhista; Discriminação de gênero.

ABSTRACT

This work aims to analyze the evolution of women's rights. It is known that since the beginning the female class has been suffering prejudice and discrimination due to its gender, this devaluation has led to a sexist culture and a society based on patriarchal principles. Women had no rights and were submissive to the men in the family. Over the years, much has been achieved, including the right to enter the labor market. Thereby, there was a need to create legislation to support labor relations, thus giving rise to the Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), which in its list of articles brought an entire chapter dedicated to women. However, even today, even with laws and principles that seek equality, the female class suffers from inequality in the labor sphere and, the salary difference, the difficulty to enter the labor market, and the low occupation in management positions clearly show us this fact.

Keywords: Women's law; Labour market; Labor legislation; Gender discrimination.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Rendimento médio do trabalho principal, por sexo, 1º trimestre de 2012 – 1º trimestre de 2020.....	30
Figura 2: Rendimento habitual mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos.....	32
Figura 3: Taxa de ocupação, por sexo, 1º trimestre de 2012 – 1º trimestre de 2021.....	33
Figura 4: Taxa de desocupação de pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, segundo as Grandes Regiões – 2º trimestre de 2019.....	34
Figura 5: Estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos.....	35
Figura 6: Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre - 2018.....	30
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA MULHER NA SOCIEDADE.....	12
2.1	O MARCO INICIAL DA SUBMISSÃO.....	12
2.2	ASPECTOS CULTURAIS NA DESIGUALDADE DE GÊNERO.....	15
2.3	A CONQUISTA “FORÇADA” DO DIREITO AO TRABALHO FORA DE CASA.....	17
3	A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES.....	19
3.1	SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO.....	19
3.2	A CONQUISTA DO DIREITO TRABALHISTA DA MULHER BRASILEIRA.....	22
4	AS GARANTIAS DA CLT NO ÂMBITO DO TRABALHO FEMININO.....	24
4.1	DAS GARANTIAS.....	24
4.2	ESTATÍSTICAS ATUAIS.....	29
4.2.1	Salários.....	29
4.2.2	Desocupação.....	32
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
	REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda brevemente a posição ocupada pelas mulheres desde os primórdios, passando pela primeira guerra mundial e revolução industrial, bem como, os direitos que elas possuíam e aqueles que foram conquistando. Discutiu-se sobre os impactos do patriarcalismo e o conseqüente machismo na sociedade.

Um ponto de suma importância foi o momento em que a mulher entra no mercado de trabalho e conquista mais independência, embora sua mão de obra tenha sido desvalorizada e explorada durante muitos anos.

Com o passar do tempo, observou-se a necessidade de criação de legislações que regulamentassem as relações trabalhistas, nascendo então a OIT, e posteriormente, no Brasil, a CLT. Ainda neste trabalho foi feita a análise do terceiro capítulo da CLT, que trata estritamente sobre os direitos das mulheres no âmbito trabalhista. Entretanto, ainda é observada na sociedade a discriminação da mulher nos quesitos salário, ocupação, cargos de chefia, e para comprovar este fato foram apresentados dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Diante do exposto, conhecer o histórico dos direitos femininos e seus principais marcos, podem auxiliar no desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

Desta forma, este trabalho teve por objetivo analisar a evolução dos direitos trabalhistas adquiridos pelas mulheres até os dias atuais.

2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DA MULHER NA SOCIEDADE

2.1 O MARCO INICIAL DA SUBMISSÃO

Nos séculos passados, as mulheres eram vistas apenas com o aspecto da domesticidade, sendo privadas de seus direitos. Eram submetidas ao poder patriarcal e posteriormente ao poder marital.

Para Scott (1995, p. 75):

O patriarcado é uma forma de organização social onde suas relações são regidas por dois princípios basilares: as mulheres são hierarquicamente subordinadas aos homens, e os jovens estão subordinados hierarquicamente aos homens mais velhos, patriarcas da comunidade.

Com o surgimento das relações familiares, as mulheres já nasciam e eram educadas com a finalidade de satisfazer os homens. Sendo este o objetivo ideal: ser esposa e mãe, por esse motivo essas mulheres eram mais educadas do que instruídas. De acordo com esses ensinamentos culturais, as mulheres foram excluídas de ramos da sociedade, como por exemplo, vida política, social e religiosa. Por muitos séculos, neste período de inércia, as mulheres não tinham nenhum direito, a grande maioria era analfabeta, além de serem juridicamente subordinadas aos seus maridos e excluídas do mercado de trabalho.

A antiga Grécia foi a fonte do pensamento filosófico ocidental, lá as mulheres já eram consideradas seres absolutamente passivos e inferiores aos homens. Vistas apenas como objeto de reprodução, responsáveis por gerar herdeiros, sem direitos e por consequência sem representatividade alguma.

Diversos filósofos escreveram sobre as condições das mulheres de acordo com os pensamentos de sua época. Segundo Aristóteles em seu livro "Política", macho e fêmea demonstravam por natureza uma relação de superior a inferior e de governante a governado, enquanto para Platão no livro "A República", as mulheres e homens apresentavam a mesma natureza em relação à tutela do Estado, salvo na medida em que um é mais fraco e o outro é mais forte.

Ao pensarmos sobre as ideias dos filósofos, fica evidente que tinham como característica fundamental a inferioridade feminina (com base) no direito natural. Essa forma de pensar, que condicionava o corpo biológico ao seu comportamento na sociedade gerou inúmeros estereótipos que tornaram as pessoas convictas de que, cada um dos sexos pertencia a lugares certos, o homem deveria trabalhar fora de casa, já a mulher ficaria com o serviço doméstico. Com esses estereótipos consolidados, o

preconceito e a discriminação em relação ao sexo feminino, não eram considerados comportamentos inadequados, mas sim, indiscutíveis.

Segundo Drummond (1980, p.81):

O machismo enquanto sistema ideológico oferece modelos de identidade, tanto para o elemento masculino como para o elemento feminino: Desde criança, o menino e a menina entram em determinadas relações, que independem de suas vontades, e que formam suas consciências: por exemplo, o sentimento de superioridade do garoto pelo simples fato de ser macho e em contraposição o de inferioridade da menina.

Durante a Idade Média, a sociedade era masculina/machista, isto é, os interesses giravam exclusivamente em torno dos homens. No final desse período, foram sendo criados códigos que faziam referências às mulheres, entretanto a maioria possuía regras que estabeleciam restrições aos direitos das mulheres no que diz respeito a esfera pública e privada. Essas legislações evidenciavam a inferioridade das mulheres perante o sexo masculino.

Em meados do século XIX, houve uma melhora nas condições das mulheres, principalmente trazida por uma melhora no âmbito escolar, fato que permitiu um progresso na educação de meninos e meninas. Contudo, o contraste entre homens e mulheres ainda era evidente, as mulheres eram proibidas de frequentarem as universidades, já que este era um direito reservado aos homens, fato que contribuiu para morosidade da evolução e independência do sexo feminino.

Mesmo com esses pequenos avanços na educação e formação de homens e mulheres, o fato da mulher ser considerada o “sexo frágil”, fisicamente mais fraca que o homem, contribuiu para que a “submissão” fosse mantida pela sociedade e para que o patriarcalismo continuasse presente. Devido a isso, continuou sendo privada de grande parte de seus direitos, até mesmo de sua “sexualidade”.

2.2 ASPECTOS CULTURAIS NA DESIGUALDADE DE GÊNERO

Nas bases culturais de grande parte das sociedades, habitam muitas diferenças e desigualdades entre homens e mulheres em suas funções e responsabilidades atribuídas, acesso e controle sobre os recursos, atividades desenvolvidas, assim como nas oportunidades de tomada de decisão. Estas diferenças e desigualdades entre os sexos foram moldadas ao longo da história das relações sociais nos diferentes povos e culturas.

Segundo Beauvoir (1970, p. 54):

A mulher é mais fraca que o homem; ela possui menos força muscular, menos glóbulos vermelhos, menor capacidade respiratória; corre menos depressa, ergue pesos menos pesados, não há nenhum esporte em que possa competir com ele; não pode enfrentar o macho na luta.

A desigualdade entre homens e mulheres se originou principalmente devido as suas diferenças biológicas. Baseando-se nessas diferenças, os povos transmitiam comportamentos e ensinamentos distintos para o sexo feminino e masculino, a partir de então, como consequência, as mulheres ocuparam na sociedade uma posição inferior ao homem.

Eras foram atravessadas e até hoje, em meio a tantas conquistas, o sexo feminino ainda sofre. Esta situação encontra suporte em um “tripé ideológico” composto pelo *sexismo*, pelo *preconceito de gênero* e pela *discriminação de gênero*. A ideologia sexista pode ser definida como um sistema de pensamento que busca bases biológicas para classificar e hierarquizar os seres humanos em função de seu sexo biológico. Com base nesta ideologia se constrói o preconceito de gênero, consistente na crença da inferioridade do gênero feminino em relação ao masculino. Já a discriminação de gênero, está presente quando se adotam condutas para restringir os direitos das pessoas pertencentes ao gênero feminino, em razão da pertença a este gênero.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, afirma que homens e mulheres são iguais perante a lei, em seus direitos e obrigações:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”;

No entanto, nossa realidade e nossa história nos mostram que o momento em que a desigualdade de gêneros se encontra é algo cultural, como já mencionado, consequência dos costumes de várias gerações e de uma sociedade fundada nos princípios patriarcais.

No Brasil, o enraizamento do machismo na sociedade foi tão proeminente que, no Código Civil de 1916, haviam disposições sobre a relação marital. Por ser um espelho dos ideais da sociedade a sua época, as legislações discorriam sobre a ideia de submissão e dependência da mulher.

A partir do século XIX os códigos foram elaborados de forma a criarem normas sobre a família. Naquela época, em sua grande maioria, a sociedade era predominantemente rural e patriarcal, guardando traços profundos de seus antepassados. O marido era considerado o chefe, o administrador e o representante da sociedade conjugal. A mulher dedicava-se aos afazeres domésticos e a lei não lhe conferia os mesmos direitos do homem. Sendo assim, o Código Civil de 1916 foi fruto dessa época.

Conforme regia o código civil de 1916 na Lei 3071/16, em seu artigo 233, o marido era o chefe da família e tomava as decisões acerca da criação dos filhos, forma de agir na sociedade e futuro que se devia seguir:

“Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251). (Redação dada pela Lei nº 4.121, de 27.8.1962)”.

Esse código também previa que o casamento era indissolúvel, havendo somente o desquite, que extinguiu a sociedade conjugal, não o vínculo entre eles. Contudo, a mulher

desquitada era mal vista pela sociedade, sofria preconceito e era rotulada, este fato fazia com que as mulheres optassem por uma relação abusiva e humilhante. As mulheres ainda eram obrigadas a acrescentarem, ao seu nome, o sobrenome de seu marido, fato que não acontecia de forma contrária. Também trazia em seus artigos, que o marido tinha a possibilidade de anular o casamento caso sua esposa não fosse virgem ao tempo do matrimônio. É válido ressaltar que aqui a mulher também não tinha esse direito.

Além do disposto acima, a mulher não possuía capacidade plena, ou seja, ela necessitava ser assistida ou ter seus atos ratificados quando fosse praticar atos da vida cível. Aquelas que queriam ingressar no mercado de trabalho precisavam de autorização de seu cônjuge.

Essa falta de capacidade civil das mulheres, as equiparavam a índios, portadores de doenças mentais e crianças. Isso refletiu em diversos âmbitos de suma importância, dentre eles, o direito ao voto, que sempre foi negado às mulheres, sendo por muitos anos um direito exclusivo dos homens com idade e renda determinada. Somente em 1934, com a Constituição Federal, foi consolidado o direito ao voto feminino.

O Código Penal de 1942, que vigorou até 2005, trazia que a mulher que possuía a conduta moral e sexual irrepreensível era tida como “mulher honesta”, condição essa essencial para que houvesse a proteção legal em casos de crimes sexuais.

Esses aspectos culturais, que contribuíram com a desigualdade de gênero, fizeram com que o casamento e a vida conjugal fossem vistos como algo que gerava uma “troca de serviços” entre homem e mulher. O trabalhador assalariado era visto como o sustentador de sua esposa, que por sua vez, prestava “serviços domésticos” a ele. Toda a classe capitalista se beneficiava desses trabalhos das mulheres, uma vez que os homens não precisavam produzir uma infraestrutura que os permitiam ir ao emprego cotidianamente, as mulheres eram a estrutura. Fica evidente que esse trabalho exercido pela mulher dona de casa, que se tornou invisível com o passar do tempo, é extremamente significativo e valoroso, pois é a base, a fundação e apoio para todas as outras atividades de trabalho.

2.3 A CONQUISTA “FORÇADA” DO DIREITO AO TRABALHO FORA DE CASA

Em primeiro lugar devemos entender o termo “forçada”. O primeiro momento da mulher no mercado de trabalho foi durante a Primeira Guerra Mundial, que impôs às mulheres uma transformação social, uma vez que milhões de homens foram chamados para defender seus países durante a Guerra. Dessa forma, os homens saíram de seus lares e trabalhos, tendo por consequência a necessidade das mulheres assumirem seus postos na chefia da casa e também nos empregos, com a finalidade de garantirem o sustento de seus lares. Assim, para as mulheres, não foi uma opção a entrada no mercado de trabalho, e sim uma inevitabilidade.

Segundo Braick (2015, p.134):

Durante a Primeira Guerra Mundial, as mulheres que viviam nos países envolvidos no conflito, sofreram as consequências. Enquanto os homens deslocavam-se em grande quantidade para os campos de batalha, mulheres de classe média e alta passaram a trabalhar fora de casa.

Além de assumirem o papel dos homens na sociedade, inúmeras mulheres foram para os campos de batalha, lá trabalhavam como cozinheiras, enfermeiras, motoristas de ambulância entre outras funções. Foram buscadas no campo e nas cidades, para substituir os soldados em áreas até então ocupadas somente por homens.

Enquanto isso, nas fábricas de munições da Grã-Bretanha, França e Alemanha, que cada vez mais exigiam integrantes para operarem as máquinas, a ausência de mão-de-obra masculina foi também substituída pelas mulheres.

Com o fim da guerra houve um grande impacto cultural, uma alteração efetiva nos costumes, considerando que a entrada das mulheres no mercado de trabalho era algo real, concreto. Como consequência dessa maior participação social feminina, no fim do século XIX, as mulheres desejavam maior participação jurídica, política e maior espaço no mercado de trabalho, uma vez que os salários recebidos eram inferiores quando comparados aos dos homens enquanto os serviços prestados eram os mesmos. As mulheres finalmente tinham rompido a barreira da inércia e passaram a requerer maior igualdade com os homens.

A revolução industrial fortaleceu ainda mais a entrada da mulher no mercado de trabalho, já que sua mão de obra era mais barata em relação a mão de obra masculina. Os donos de fábricas substituíram os trabalhos artesanais por máquinas industriais que podiam ser manuseadas por mulheres, assim, não era necessária a força bruta do homem.

Com a ascensão do sistema capitalista, os donos das indústrias visavam maior obtenção de lucros, para obter isso, trocaram a mão de obra masculina pela feminina por ser mais barata, já que consideravam sua capacidade de produtividade inferior à dos homens. Devido a não interferência do Estado nas relações de trabalho, as mulheres passaram então a ser exploradas por seus patrões, com baixos salários e condições precárias nos locais de trabalho. Nesse período a taxa de desemprego aumentou consideravelmente, tendo em vista que os homens passaram a não serem mais contratados nas fábricas na mesma proporção de antes. Por esse motivo começaram a se submeter a qualquer trabalho, mesmo em péssimas condições.

3 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DAS MULHERES

3.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Primitivamente o trabalho era tido como castigo, pois indicava uma forma de tortura. A origem etimológica da palavra trabalho veio do latim, *tripalium*, que era um instrumento formado por três estacas de madeira com pontas aguçadas utilizado para torturar os escravos.

O marco inicial do trabalho se deu com a escravidão. O escravo não possuía nenhum direito, era visto como uma coisa, um objeto de serviço de seu possuidor (seu senhor) que exercia sobre ele os direitos de propriedade, podendo alugar sua mão de obra para outros senhores, ou vender o próprio escravo. Tanto na Grécia Antiga quanto em Roma, também vigorava a escravidão, e os filósofos dessa época viam o trabalho como algo depreciativo, executado apenas por escravos, que eram considerados pessoas indignas, enquanto os homens livres eram dignos pois tinham participação na sociedade.

Segundo Martins (2007, p.4):

O escravo era considerado um objeto, uma coisa, eram os vencidos em guerras, não tinham nenhum direito, quanto mais trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus, senhor. O único direito que o escravo tinha era o direito de trabalhar.

Na Idade Média (476 d.C. – 1492), com a ascensão do feudalismo, surgiu a servidão, uma relação entre senhor e servo, onde o trabalho deixa de ser escravo e passa a ser servil. Aqui não havia posse, os senhores protegiam seus servos, que por sua vez, trabalhavam nas terras de seus senhores. Essa forma de trabalho não pressupunha a liberdade do servo visto que, eles deveriam trabalhar em troca de proteção. Os nobres por sua vez não trabalhavam, pois, o trabalho ainda era tido como forma de castigo.

Posteriormente, após alguns avanços, surgiu uma nova relação de trabalho, a chamada Corporação de Ofício. Nela os trabalhadores possuíam mais liberdade e eram divididos em três níveis hierárquicos – o mestre, o companheiro e o aprendiz. As corporações objetivavam seus próprios interesses, não levando em total consideração a proteção do trabalhador.

De acordo com Paulo Alexandrino (2010, p.2):

Essas organizações, consistiam de grupos de trabalhadores especializados em determinado mister, com uma rígida regulação do exercício de suas atividades, objetivando essencialmente controlar o mercado, impedir a concorrência e assegurar diversos privilégios aos mestres, dirigentes das corporações. Nessa fase, já se pode falar em uma relativa liberdade do trabalhador, comparando-se com os servos. Tal liberdade, entretanto, era decorrência dos interesses das corporações, não existindo, ainda, qualquer preocupação com eventuais direitos dos trabalhadores.

Já na Idade Moderna, com o advento da Revolução Francesa, que pregava o direito de liberdade e igualdade, o trabalho tornou-se livre por conta dos princípios do Liberalismo, que caracterizava-se pela liberdade econômica e mercado autorregulado (conceito de livre mercado), pouca intervenção do Estado, regulação limitada (Estado mínimo), economia regida pela lei da oferta e da procura, Igualdade de direitos, defesa de direitos e liberdades individuais.

Esses eram alguns dos princípios do liberalismo, que é uma ideologia fundada na liberdade individual, onde essa era observada em diversos aspectos, como por exemplo, social, econômico, político.

A ascensão do direito trabalhista teve seu início durante a Revolução Industrial, onde houve a transformação do trabalho em emprego remunerado, nascendo então os contratos de trabalho e por consequência o direito dos trabalhadores.

Inicialmente, as relações de trabalho se davam entre trabalhadores e empregadores sem qualquer intervenção do Estado. Isso desencadeou a precariedade nos locais de trabalho, uma elevada jornada, cerca de 16 horas por dia, salários baixos, falta de segurança aos trabalhadores e ausência de proteção em caso de acidentes. Nessas condições trabalhavam homens, mulheres e crianças sem distinção.

Por conta dessas condições indignas, os trabalhadores se juntaram, de acordo com suas categorias, para buscarem seus direitos e proteções, criando assim os sindicatos, que os amparavam e os protegiam de trabalhos desumanos, assegurando-lhes o bem-estar nos locais de trabalho e salários respeitáveis. Com essas manifestações da classe trabalhadora, passou a ser necessária a criação de leis para que essas garantias fossem alcançadas, culminando no surgimento das primeiras leis trabalhistas. Com o passar do tempo essas leis foram se aprimorando e sendo cada vez mais necessárias nas relações empregatícias.

Anos mais tarde, a Constituição Mexicana de 1917, e a Constituição Alemã de 1919 foram as pioneiras no que se refere a regulamentação do Direito do Trabalho. Elas traziam em seus artigos, de forma detalhada, a relação entre empregado e empregador através de leis e princípios, de modo que houvessem proteções, direitos e deveres para ambas as partes.

3.2 A CONQUISTA DO DIREITO TRABALHISTA DA MULHER BRASILEIRA

Como visto anteriormente, com o nascer da revolução industrial, as mulheres passaram a trabalhar fora de casa, contudo, sua mão de obra era barata e desvalorizada. A ausência de legislação protetiva abria espaço para que fossem exploradas por seus patrões. Por esse motivo houve a necessidade da regulamentação das condições de trabalho.

No Brasil, a primeira lei que previa a proteção da mulher trabalhadora foi a Lei 1.596 de 29 de dezembro de 1917, que proibía o trabalho das mulheres que estavam no último mês de gestação bem como no primeiro puerpério. Essa lei foi criada no Estado de São Paulo.

Passando para o âmbito federal, o Decreto nº16.300 de 21 de dezembro de 1923, possibilitava às mulheres que labutavam em comércios e fábricas o descanso de 30 dias pré e pós-parto, com necessidade de fornecimento de atestado médico aos seus superiores. Este mesmo decreto também previa a possibilidade da funcionária amamentar seu(s) filho(os), porém não haviam especificações quanto a duração deste intervalo. Também era previsto a criação de creches e salas para amamentação próximas aos locais de trabalho.

Na década de 30, novos olhares foram voltados a classe trabalhadora. O Ministro Lindolfo Collor analisou a questão problemática do trabalho feminino, e no dia 17 de maio de 1932, expediu-se o Decreto nº 21.417-A, a prima lei que tratava dos direitos e protegia a mulher trabalhadora. Ela trazia em seu corpo a proibição do trabalho feminino noturno, a proibição às gestantes de trabalharem 4 semanas antes e após o parto, e a ilegalidade da dispensa da mulher grávida pelo fato de estar grávida.

As primeiras convenções referentes a mulher no âmbito trabalhista foram criadas em 1919 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em sua convenção de nº 3, que passou a vigorar a partir de 13 de junho de 1921, foi ratificada à mulher operária a licença remunerada de seis semanas pré e pós-parto. Além disso, ainda nesta convenção, foi legalizada às mulheres o direito a dois intervalos de 30 minutos para

amamentação durante a jornada de trabalho. Importante ressaltar que a dispensa da empregada era ilegal durante o período da gestação ou da licença.

Em sua convenção de nº 4, a OIT proibia o trabalho da mulher no período noturno (entre 22h e 5h) nas indústrias públicas e privadas. Porém, para essa regra existiam duas exceções: caso a mulher realiza-se seu trabalho onde somente trabalhavam os membros da mesma família e quando havia a possibilidade de perda da matéria prima por caso fortuito ou de força maior.

Ambas as convenções foram ratificadas pelo Brasil, por meio do Decreto nº 423 de 12 de novembro de 1935.

No ano de 1988, com o advento da nossa atual Constituição Federal, inúmeros direitos referentes à igualdade foram criados. Tamanha a importância de se haver igualdade nos direitos entre homens e mulheres, o legislador optou por iniciar o artigo 5º inciso I da referida Constituição com o seguinte disposto:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

No artigo 7º inciso XXX encontramos a proibição de diferença de salários entre homens e mulheres, um ideal a ser seguido:

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

No inciso XX deste mesmo artigo temos a proteção do mercado de trabalho da mulher:

“XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”

Já no inciso XVIII a licença à gestante fica assegurada, sem que haja prejuízo de emprego e de salário:

“XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração.

Diante do avanço dos direitos no âmbito trabalhista, foi então criada a Consolidação das Leis do Trabalho, ou CLT, sendo esta um conjunto de regras que regulamentam as relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas. Sua criação foi logo após a criação da justiça do trabalho, que ocorreu em 1941 e ocorreu por meio do Decreto nº 5.452 de 1º de maio de 1943, sancionado por Getúlio Vargas, que a este tempo era presidente da República e unificou toda a legislação trabalhista que existia até o momento.

Seu objetivo é proteger as partes que se vinculam por meio de contratos, as relações entre empregado e empregador, as violações de direitos e abusos. Com a implantação da CLT, as mulheres também passaram a ser asseguradas no âmbito trabalhista, sendo esta uma grande conquista que reforça a importância do trabalho feminino.

4 AS GARANTIAS DA CLT NO ÂMBITO DO TRABALHO FEMININO

4.1 DAS GARANTIAS

Após um longo período de luta, as mulheres foram reconhecidas e protegidas no âmbito trabalhista, fato este observado na própria CLT, uma vez que esta reservou um capítulo somente para tratar sobre a duração e condições de trabalho, períodos de descanso, proteção à maternidade entre outros direitos das mulheres.

De acordo com Cairo Jr. (2008), ainda que as empregadas gozem dos direitos dos trabalhadores em geral, são asseguradas outras condições, que levam em conta elementos da constituição física, necessidades advindas do período gestacional, amamentação, além dos cuidados com a criança logo após o nascimento.

Na primeira seção do capítulo III da CLT, o legislador tratou sobre a duração, condições de trabalho e a discriminação contra a mulher:

O trabalho da mulher é regulamentado pelos mesmos preceitos que regulamentam o trabalho masculino, isto é, não deve haver distinção entre um e outro, prezando o princípio da isonomia. O artigo 5º da CLT nos remete essa condição de igualdade:

“Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

Também encontramos esse princípio no artigo 461º da CLT:

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Considerar sexo, idade, cor, situação familiar e estado de gravidez ao publicar anúncio de emprego, recusar emprego, remuneração, promoção, formação profissional, para motivar a dispensa do trabalho ou ainda, impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concurso, é vedado por lei.

Essas características foram consideradas para que o acesso da mulher ao mercado de trabalho seja igualitário ao dos homens, desta forma contribuindo para a redução da desigualdade de gênero no âmbito trabalhista.

Também é proibido que o empregador exija da mulher, no momento da contratação, atestado ou exame de qualquer natureza que comprove gravidez ou esterilidade. Esta prática viola a intimidade da mulher, que é assegurada no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal:

“Art. 5º, X, CF - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”;

Essa conduta também é tipificada como uma prática criminosa de acordo com o artigo 2º, I, da Lei 9.029/1995:

“Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - A exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

Pena: detenção de um a dois anos e multa”.

Ainda a fim de assegurar a intimidade, a honra e imagem e a vida privada da mulher, é terminantemente vedado ao empregador realizar revista íntima nas empregadas.

Com relação a duração do trabalho feminino, a Lei dispõe que este deve ser de 8 (oito) horas diárias, com exceção dos casos em que for fixado uma carga horaria menor.

A segunda seção do capítulo III da CLT, trata do trabalho noturno da mulher, assegurando às mulheres um salário superior, ou seja, haverá um adicional de no mínimo 20% quando exercerem trabalho noturno.

A hora noturna do serviço das mulheres é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, de acordo com o artigo 73, § 2º da CLT deve-se considerar período noturno:

“§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte”.

Na terceira seção, capítulo III da CLT, com a finalidade prezar pela saúde, bem-estar e segurança do trabalhador, o legislador trata dos períodos de descanso. Sendo assim, fica assegurado um intervalo de 11 horas consecutivas de repouso entre 2

jornadas de trabalho, ou seja, é um intervalo intrajornadas. Já durante a jornada de trabalho a empregada tem direito a um período de descanso para sua refeição e repouso, no qual esse intervalo não pode ser superior a 1 hora e nem extrapolar 2 horas.

Fica assegurada à empregada descanso semanal de 24 horas consecutivas (dia de folga) e deve coincidir ao todo ou parte dele no domingo, exceto em caso de necessidade imperiosa dos serviços prestados pelo funcionário. Além disso, de acordo com a escala de revezamento, a cada 15 dias a mulher deverá ter um domingo de folga.

A quarta seção do capítulo III da CLT, discorre sobre os métodos e características físicas dos locais de trabalho. Esta seção traz orientações quanto à insalubridade ou perigos nos locais de trabalho, devendo estas serem observadas e tratadas com muita cautela. De acordo com o texto, o ministério do trabalho (passou a ser ministério da economia) tem o dever de zelar pelo ambiente adequado para a realização do trabalho da empregada. Nesse sentido, a empresa é obrigada a higienizar o local de trabalho das mulheres, deixá-lo em boas condições, ventilado, iluminado, entre outros requisitos de suma importância para a segurança e conforto das mulheres. Também é preciso que tenha bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários, bancos, de maneira que a empregada não tenha esgotamento físico e ou outros problemas advindos de situações precárias no ambiente de trabalho. Deve haver vestiário, armário privativo das mulheres. Esta não é uma exigência nos locais onde não se exige a troca de uniforme.

O empregador deve fornecer todos os equipamentos relativos a proteção individual do empregado (EPI), para que seu corpo não seja atingido por qualquer tipo de malefício que traga problemas a sua saúde.

Qualquer estabelecimento que possua pelo menos 30 mulheres maior de 16 anos, necessitará de local apropriado para que elas deixem seus filhos, com assistência e vigilância necessária para que elas possam amamentá-los. Pode-se substituir esses locais por creches distritais que são mantidas em parceria com a SESI, SESC, LBA ou outra entidade sindical.

Em seu trabalho diário, as mulheres não podem carregar objetos com peso superior a 20 kg se o trabalho for contínuo, em caso de trabalho eventual não poderão carregar mais de 25 kg.

As vagas para a formação de mão de obra que sejam de instituições governamentais não podem colocar qualquer tipo de oferta exclusiva para homens, por

exemplo. Além disso, as empresas que tenham mais de 100 empregados de ambos os sexos devem manter programas especiais de incentivo e aperfeiçoamento de mão de obra, assim como firmar parcerias que visam incentivar o trabalho feminino.

A quinta seção do Capítulo III da CLT, traz em seu texto disposições sobre a proteção à maternidade. Nos direitos assegurados pelo legislador, é vedado a rescisão do contrato empregatício devido ao fato da mulher ter se casado ou se encontrar em estado de gravidez. Ademais, a confirmação de gravidez durante o contrato de trabalho, ainda que seja no aviso prévio (trabalhado ou indenizado) garante a mulher a estabilidade durante toda a gestação e até 5 meses após o parto.

A licença maternidade é de 120 dias e a empregada não terá nenhum tipo de prejuízo nem no salário nem no emprego. Esta é uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Se ela tiver um atestado médico pode pedir ao seu empregador que seu afastamento relativo a licença maternidade aconteça até 28 dias antes do parto, este será descontado dos 120 dias pós-parto. Esses períodos podem ser ampliados antes ou depois do parto por atestado médico, ou seja, caso a mulher não esteja bem de saúde ou que esteja com algum impedimento para exercer sua atividade profissional, ser afastada do serviço recebendo seu salário normalmente. O prazo pode ser de duas semanas antes ou depois do parto, não alterando em nada sua licença maternidade. Em caso de parto antecipado ela terá o mesmo direito ao afastamento de 120 dias.

Também é direito da gestante a transferência de função caso necessário por motivos de saúde, sendo assegurado seu cargo/função normal ao retornar a sua atividade após a licença maternidade, sem nenhum tipo de prejuízo.

Durante o período gestacional, a empregada tem direito a dispensa no mínimo 6 vezes para consultas médicas e exames complementares.

A mulher que adotar ou tiver a guarda judicial tem o direito à licença maternidade de 120 dias. Essa licença é válida para somente uma das partes da relação, a outra parte terá a licença paternidade, seja em relação hétero ou homoafetiva.

Em caso de morte da mulher no parto, seu cônjuge ou companheiro terá o direito à licença maternidade de 120 dias. Em caso de óbito dias após o parto, o cônjuge ou companheiro terá direito ao restante da licença, sendo este direito perdido em caso de abandono ou falecimento do filho.

A mulher pode romper o contrato de trabalho durante a gestação se comprovado que este for prejudicial a sua gravidez, mediante atestado médico. Além disso, a empregada deve ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau durante a gestação e ou lactação, sem prejuízo de remuneração.

Em caso de aborto não criminoso ela terá direito de ficar afastada durante duas semanas com atestado médico.

No que tange a amamentação, até que o bebê complete 6 meses de vida a mulher terá direito a dois intervalos de 30 minutos cada um, podendo usufruir deles separadamente ou conjuntamente (seja chegando 1 hora mais tarde ou saindo 1 hora mais cedo). O período de amamentação pode ser ampliado em relação aos 6 meses se a autoridade competente assim entender e os locais apropriados para essa mulher guardar a criança deverão ter berçários, sala de amamentação, cozinha dietética e instalação sanitária.

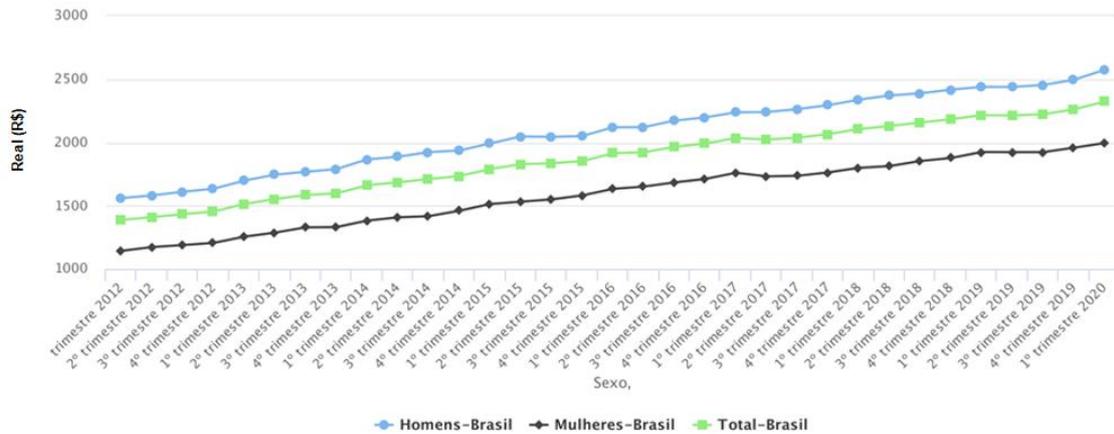
Entidades como SESI, SESC e LBA, devem ofertar ou manter escolas maternas e jardins de infância distribuídos em locais com maior densidade de trabalhadores, com a finalidade de manter especialmente os filhos das mulheres empregadas.

4.2 ESTATÍSTICAS ATUAIS

4.2.1 Salários

A figura 1 apresenta a evolução da média salarial do trabalho principal do brasileiro através dos anos de 2012 ao primeiro trimestre de 2020. Quando comparamos a faixa salarial média recebida pelas mulheres com a dos homens, é nítida uma diferença substancial, onde no primeiro trimestre de 2012, os homens ganhavam cerca de 26,7% a mais que as mulheres, e mais recentemente no primeiro trimestre de 2020 essa diferença era de 22,5%. Através dos anos pode-se notar que houve redução na diferença entre as médias salariais de cerca de 4,2%, porém, ainda é possível observar desvalorização quanto ao salário pago pelo trabalho da mulher, muitas vezes na realização de um mesmo tipo de trabalho realizado pelos homens.

Figura 1: Rendimento médio do trabalho principal, por sexo, 1º trimestre de 2012 – 1º trimestre de 2020.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Desta forma, conforme pode ser visto na tabela 1, mesmo diante de legislações que pregam a igualdade salarial, ainda é visível que as mulheres mesmo ocupando cargos idênticos aos dos homens, recebem menos. A situação é ainda mais crítica, quando a maior desigualdade está situada nos grupos ocupacionais de maior rendimento, como por exemplo, diretores e gerentes, onde a mulher recebeu 71,3% do rendimento dos homens, ou nos cargos de profissionais das ciências intelectuais, em que a mulher faturou 64,8% do rendimento da classe masculina

Tabela 1: Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre – 2018.

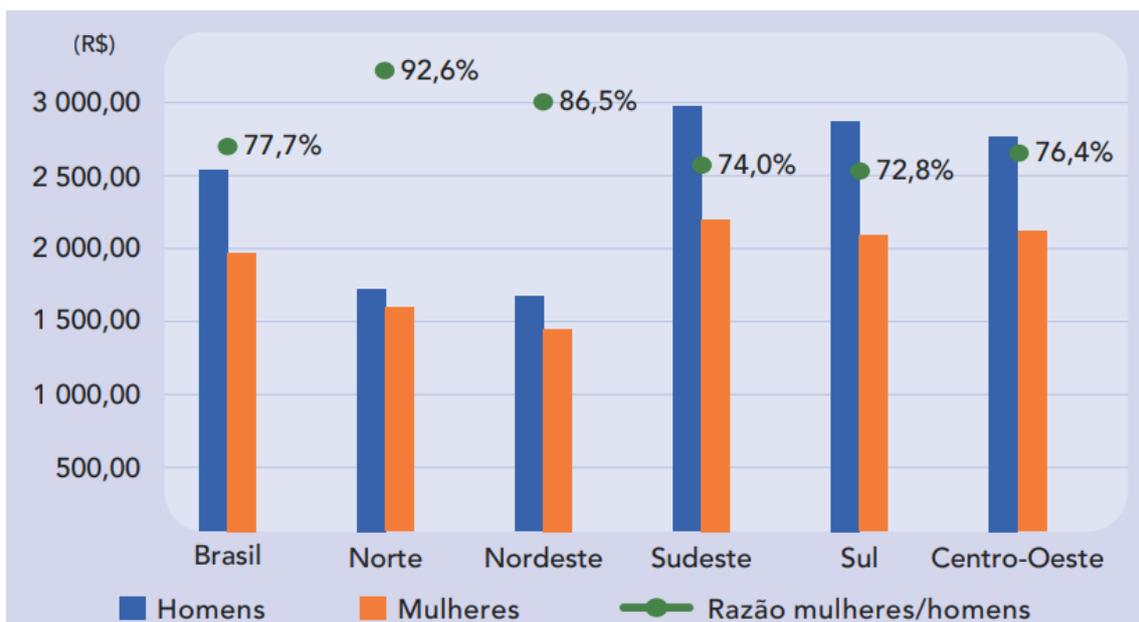
Grupamentos ocupacionais	Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$)		Participação de mulheres na população ocupada (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência por mulheres em relação a de homens (%)	Razão de rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)
	Homem	Mulher			
Diretores e Gerentes	6.216	4.435	41,8	95,5	71,3
Profissionais das Ciências Intelectuais	5.890	3.819	63,0	90,3	64,8
Técnicos e Profissionais de nível médio	3.320	2.386	45,2	95,4	71,9
Trabalhadores de Apoio Administrativo	2.071	1.785	64,5	97,2	86,2
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59,0	88,0	66,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais ,da caça e da pesca	1.397	999	21,1	82,6	71,5

Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2	83,0	65,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8	92,3	68,8
Ocupações elementares	1.060	951	55,3	86,1	89,8
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2	89,8	100,7

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Conforme pode ser observado na figura 2, divulgada pelo informativo do IBGE: Estatísticas de gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021), no ano de 2019, as mulheres receberam cerca de 77,7% do rendimento dos homens. Quanto às regiões, foi constatado que as maiores desigualdades estavam nas regiões Sul, onde as mulheres recebiam 72,8% e sudeste com 74,0% do rendimento dos homens. Nas regiões Norte e Nordeste a desigualdade foi menor, levando em consideração os rendimentos mais baixos tanto para os homens, quanto para as mulheres.

Figura 2: Rendimento habitual mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos.

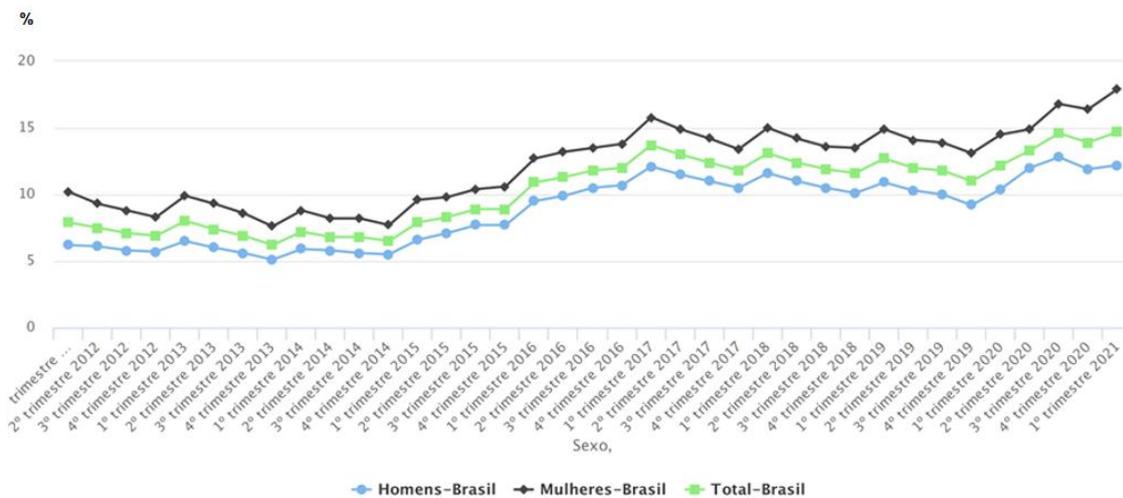


Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

4.2.2 Desocupação

Conforme pode ser observado na figura 3, no período compreendido entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2021, houve aumento na taxa de desocupação da população brasileira. As maiores taxas são observadas entre as mulheres, onde a taxa de desocupação no primeiro trimestre de 2021 foi 46,7% maior do que a dos homens, porém, essa diferença já foi de 64,5% no primeiro trimestre de 2012. A menor diferença registrada foi no quarto trimestre de 2017 com 27,6%.

Figura 3: Taxa de ocupação, por sexo, 1º trimestre de 2012 – 1º trimestre de 2021.

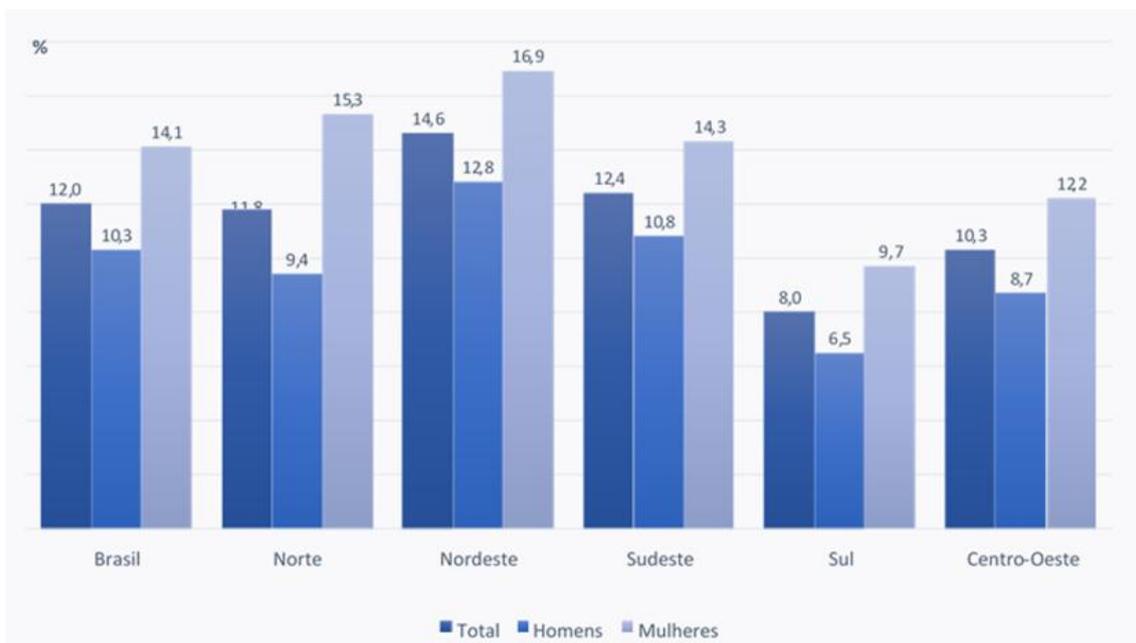


Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

De acordo com a figura 4, a taxa de desocupação da mulher foi maior que a dos homens em todas as regiões do Brasil, com uma diferença de cerca de 3,6 pontos percentuais na média geral. As taxas mais elevadas são encontradas nas regiões Norte e Nordeste do país, regiões estas que possuem maior índice de atividades econômicas informais, além

do índice de desenvolvimento ser menor quando comparado com as demais localidades. Já a região Sul, destaca-se pelo menor índice de desocupação entre as mulheres.

Figura 4: Taxa de desocupação de pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência, por sexo, segundo as Grandes Regiões – 2º trimestre de 2019.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

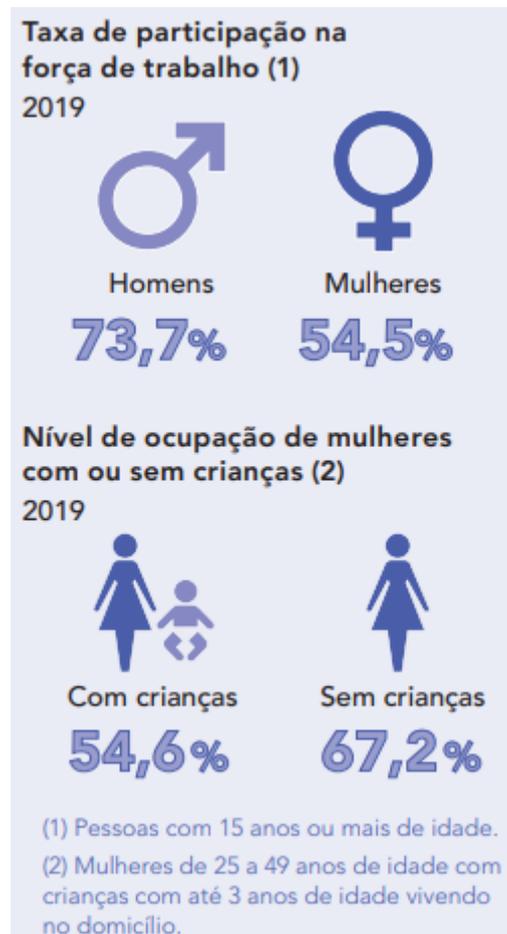
Mesmo com o aumento na participação no mercado de trabalho no decorrer dos anos, as mulheres continuam apresentando taxas de desocupação superiores às dos homens. Este fato muitas vezes é decorrente do patriarcalismo firmado em nossa sociedade, onde o suposto papel da mulher é dentro de casa, realizando somente serviços domésticos, servindo seu marido e cuidando de seus filhos. Além disso, muitas mulheres não conseguem determinados cargos pelo simples fato de ser mulher. A discriminação de gênero, mesmo havendo legislações que a proíba, ainda é latente.

O fato de ter filhos, muitas vezes impede a mulher de estar no mercado de trabalho, seja por dedicação à criança, falta ou distância das creches.

O informativo do IBGE – Estatísticas de gênero, indicadores sociais das mulheres no Brasil (2021), nos traz dados que deixam claro que as mulheres que possuem filhos

com até 3 anos de idade, são minoria nas taxas de ocupação, tendo em vista os inúmeros fatores que dificultam a permanência ou entrada dessas mulheres no mercado de trabalho (Figura 5). O nível de ocupação de mulheres com e sem crianças, em 2019, ficou da seguinte maneira: mulheres de 25 a 49 anos de idade com crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio corresponde a 54,6%, enquanto o nível de ocupação de mulheres com a mesma faixa etária sem crianças corresponde a 67,2%.

Figura 5: Estruturas econômicas, participação em atividades produtivas e acesso a recursos.



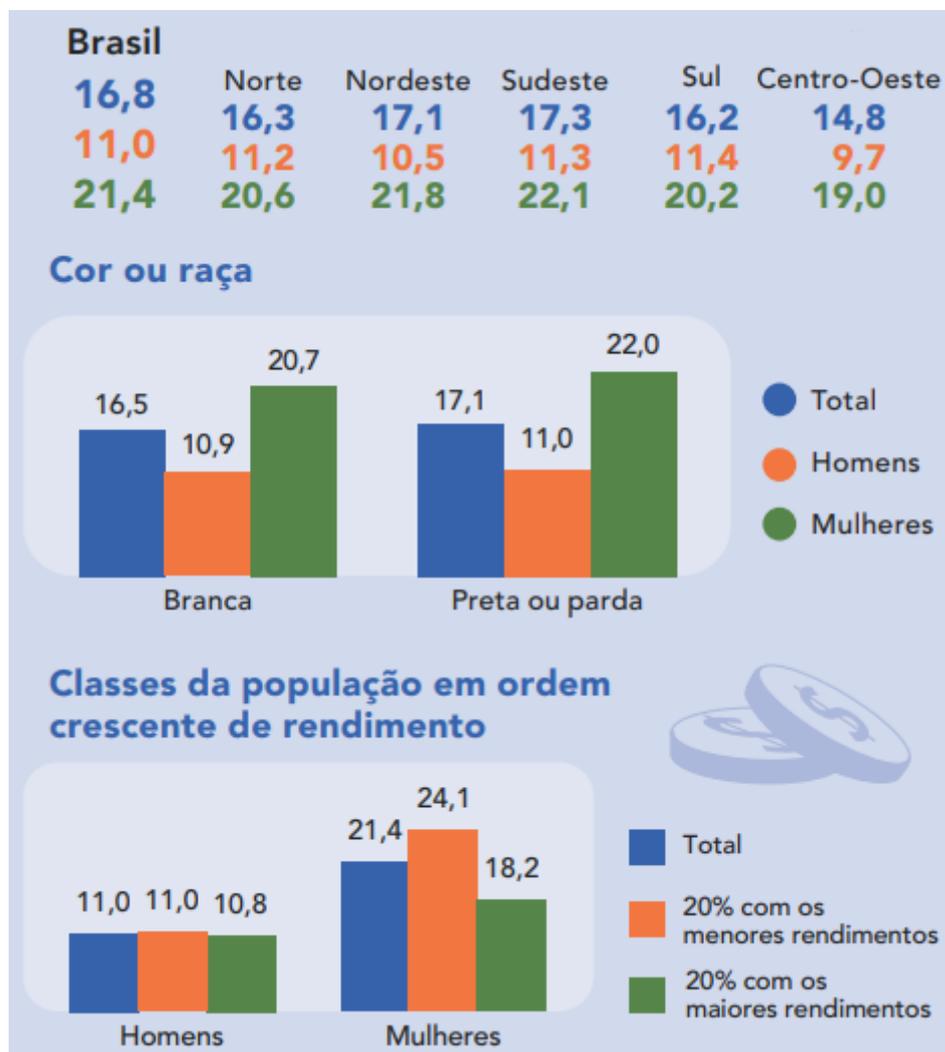
Fonte: IBGE: Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil 2021.

Além da discriminação, do fato de ter filhos, as mulheres ainda enfrentam mais um problema para se adequarem ao mercado de trabalho: a dupla jornada.

Esta situação, por vezes, impede que algumas mulheres permaneçam no trabalho fora de casa, tendo em vista que a carga horária das mulheres é maior em relação aos homens.

Segundo o informativo do IBGE – “Estatísticas de gênero, indicadores sociais das mulheres no Brasil” (2021), com relação aos cuidados domésticos e/ou de pessoas, no ano de 2019, os homens dedicaram praticamente metade do tempo a esses afazeres quando comparados as mulheres, sendo cerca de 11,0 horas semanais para os homens e 21,4 para as mulheres, independentemente da cor, da região ou rendimento mensal (Figura 6).

Figura 6: Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos por pessoas de 14 anos ou mais.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Além de todos os dados acima apresentados, nesta época pandêmica na qual estamos vivendo, as mulheres são as que mais estão sofrendo os impactos provocados pela crise, com redução dos salários, demissões inesperadas e necessidade de pedir

demissão para cuidar dos filhos, bem como de seus familiares que necessitam de cautela neste momento.

Segundo a PNAD COVID-19 (2020), durante o período a taxa de desocupação entre as mulheres foi de 17,1%, maior que a dos homens que foi de 11,7%. No mês de outubro, 4,1% das mulheres ocupadas estavam afastadas de seu trabalho por causa do distanciamento social (em setembro esse percentual era de 5,2%), enquanto para os homens esse percentual ficou em 1,8% em outubro e 2,5% em setembro. Além disso, em outubro as mulheres apresentaram aumento de 5,1 horas entre as horas semanais habituais e efetivas de todos os trabalhos, enquanto para os homens esse aumento foi de 3,6 horas. ”

Ainda segundo o PNAD COVID-19 (2020), o percentual de mulheres que trabalharam remotamente foi de 13,4%, superior aos 6,9% registrado pelos homens. A jornada de trabalho elevada, também está presente para aquelas que estão trabalhando em *home office*, visto que elas executam diversas tarefas simultâneas por estarem em casa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme abordado no texto, as mulheres, por muito tempo, foram vistas sob o aspecto da domesticidade, já nasciam e eram instruídas para que crescessem e se tornassem, apenas e tão somente mãe e esposa. Elas não existiam sob o olhar da sociedade, não possuíam direitos, não podiam estudar, trabalhar, nem ao menos opinar sobre a própria vida e família. Por conta de seus aspectos biológicos eram julgadas pelos homens como um ser fraco e sensível. O momento foi de inferioridade e submissão, o patriarcalismo tomava conta, era consistente e visto como ideal.

Um grande passo foi dado durante a primeira Guerra Mundial, quando as mulheres entraram forçosamente no mercado de trabalho, pois tinham a obrigação de tomarem os postos de seus maridos nos comércios e indústrias, para o sustento de suas famílias, já que os homens estavam servindo na guerra. Este momento desencadeou nas mulheres o desejo de adentrarem a sociedade, fazendo valer suas opiniões, seus poucos direitos e

sua independência, mostrando serem capazes de administrarem o trabalho dentro e fora de casa.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho foi ainda mais estimulado durante a revolução industrial, quando os donos de fábricas fizeram a substituição da mão de obra humana por máquinas, e chegaram à conclusão que essas poderiam ser manipuladas por mulheres, já que não exigia força bruta e por conta da inferioridade feminina, sua mão de obra era mais barata em relação ao homem. Entretanto, neste período, as mulheres sofriam com as precárias condições de trabalho fornecidas pelos patrões, fato que despertou a necessidade de criação de legislações que regulamentassem as relações trabalhistas, que foram regidas pela OIT, e posteriormente no Brasil foi implantada a Consolidação das Leis Trabalhistas, que em seu extenso rol de artigos que protegem as relações de trabalho, mediante a importância do trabalho feminino, deixou um capítulo inteiro para versar sobre direitos e deveres da empregada, esse que por sua vez foi um grande marco para a classe trabalhadora feminina, que a partir de então tem amparo jurídico quando se trata de assuntos trabalhistas.

As mulheres sem dúvidas já obtiveram diversas conquistas que lhes trouxeram mais independência, mais direitos e o livre arbítrio. No âmbito trabalhista elas já não dependem dos homens para seu sustento, tampouco não dependem de permissão para ingressar no mercado de trabalho como acontecia poucos anos atrás. O passar dos anos demonstrou a importância da igualdade entre homem e mulher quanto ao trabalho feminino, uma vez que estas apresentam as mesmas competências que os homens no desenvolvimento de seu labor.

Contudo, mesmo após todas essas conquistas das mulheres, ainda vivemos em uma sociedade machista, que claramente mantém suas raízes no patriarcado, pois quando se observa a realidade atual é nítida a discriminação entre homem e mulher ainda existente.

Conforme análise dos dados disponibilizados pelo IBGE, as mulheres ainda são maioria nas taxas de desocupação, seja por falta de oportunidade decorrente do sexismo, da não valorização de sua mão de obra, por necessitarem cuidar de seus filhos quando não há local acessível apropriado para deixá-los, e até mesmo por proibição do marido que acredita que “lugar de mulher é dentro de casa”.

Conforme resultados de pesquisa realizadas pelo IBGE, os salários também deixam muito a desejar, mesmo que existam leis que proíbam a distinção de valores entre homem e mulher. Estes resultados também evidenciam a desigualdade quando apresentam diferença de cerca de 30% a menos no faturamento da trabalhadora, mesmo que o cargo ocupado seja equivalente ao do homem.

Na jornada de trabalho também são observadas diferenças, a mulher possui dupla jornada, isto significa que, aquelas que trabalham fora, ao regressar para sua residência precisam, na maioria das vezes, cuidar dos afazeres domésticos, bem como de seus filhos, muito embora essas atividades não sejam reconhecidas por muitas pessoas como um “trabalho de verdade”.

Essas e outras situações, além de dificultarem a entrada no mercado de trabalho, reduzem as esperanças de independência das mulheres, e de um dia alcançarem uma sociedade igualitária, quando mesmo diante de leis presentes em nosso ordenamento jurídico que dispõem sobre igualdade entre os gêneros, temos ainda tanta discriminação para com o sexo feminino.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Política**. 1. ed. Tradução de Mário da Gama Kury. São Paulo: Editora Madamu, 2021.

BARRETO, Gabriella Pereira. **A evolução histórica dos direitos das mulheres**. Disponível em <https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres?fbclid=IwAR3wuNvsPkZG_g-MBouaoiF0ImXMCrRoMDkmUzd_GGevQwLo-HliX5ex0fl>. Acesso em: 30 mar. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: Fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRAICK, Patricia R. **História: das cavernas ao terceiro milênio - do avanço imperialista no século 19 aos dias atuais**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2015.

BRASIL. **Consolidação das Normas Trabalhistas**. Vade Mecum Saraiva. Ed. Saraiva, 2018.

BRASIL. **Constituição Federal**. Vade Mecum Saraiva. Ed. Saraiva, 2018.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. Bahia: Editora Juspodivm, 2008.

CAMPOPIANO, Leticia. **Tratamento da mulher no Código Civil de 1916 e no de 2002.** Jusbrasil. Disponível em <https://lecampopiano24.jusbrasil.com.br/artigos/339145700/tratamento-da-mulher-no-codigo-civil-de-1916-e-no-de-2002>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

CARMO, Jacqueline. **Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década.** Disponível em <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 29 mai. 2021.

CARMO, Maria Izabel Mazini. **As condições da classe operária à época da Revolução Industrial.** Disponível em <http://www.historia.uff.br/nec/condicoes-da-classe-operaria-epoca-da-revolucao> >. Acesso em: 29 mai. 2021.

DRUMONTT, Mary Pimentel. *Elementos Para Uma Análise do Machismo. Perspectivas*, v.3, 1980, p.81-85.

FERRAZ, Carolina Valença [et al.]. *Manual dos Direitos da Mulher*. 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

GORAYEB, Daniela Salomão; SARRIS, Georgia Christ; FILLETI, Juliana de Paula; CARDOSO de MELO, Maria Fernanda. Mulheres no mercado de trabalho no 1º trimestre de 2020. In **FACAMP Boletim NPEGen Mulheres no Mercado de Trabalho**. Campinas: Editora FACAMP, v.2, n.1, jun., 2020. p. 1-11.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Em média mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos.** Agência IBGE Notícias. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>>. Acesso em: 12 jun. 2021

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2º edição. **Estudos e Pesquisas - Informações Demográficas e Socioeconômicas**, nº 38, 2021 p. 1-12.

MARTINS, Sérgio P. **Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. C003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade). Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 08 jun. 2021.

Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. C004 - Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm> Acesso em: 08 jun. 2021.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

PLATÃO. **A República**. 3. ed. Tradução de Carlos Alberto Nunes. Belém: EDUFPA, 2000.
SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**". **Educação & Realidade**, v.20, n.2, jul./dez., 1995, p.71-99.