

GÊNERO E DIREITO: REFLEXÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO NA EXECUÇÃO DA IGUALDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

GENDER AND LAW: REFLECTIONS ON THE NON-DISCRIMINATION PRINCIPLE IN IMPLEMENTING WOMEN'S EQUALITY IN THE LABOR MARKET

Rafaela Amaral RODRIGUES¹

ISSUE DOI: 10.21207/2675-0104.2017.683

RESUMO

O objetivo fundamental deste trabalho é realizar uma análise histórica da inserção da mulher na esfera trabalhista, demonstrando como o Direito foi se adaptando ao ingresso da mulher neste meio e, por fim, explora-se a finalidade principal desta pesquisa, de trazer dados atuais da realidade brasileira, que indicam que a discriminação de gênero ainda está presente, principalmente no que tange à diferença salarial e ocupação de cargos. O resultado foi a constatação de que o motivo para a discriminação da mulher ainda estar presente é o grande abarco cultural que o país carrega, predominantemente machista, que já atingiu uma importante evolução no sentido à igualdade, porém ainda não conquistada plenamente. Conclui-se que são necessárias políticas públicas para que haja a efetivação da proteção que está consolidada em dispositivos legais, além da caminhada para a quebra do paradigma de que a mulher é um ser frágil e destinado ao cuidado dos lares.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Mulher. Discriminação. Relação de igualdade.

ABSTRACT

The main objective of this paper is to perform a historical analysis of the insertion of women in the labor sphere, demonstrating how the law has been adapting to the entry of women in this environment and, finally, explores the main purpose of this research, to bring current data of the Brazilian reality,

¹ Discente da Faculdade de Direito de Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Iniciação Científica (PIBIC 2017-2018).

which indicate that gender discrimination is still present, especially with regard to the difference in pay and occupation. The result was the realization that the reason for the discrimination of women is still present is the great cultural coverage that the country carries, predominantly chauvinism, which has already reached an important evolution towards equality, but not yet fully conquered. It is concluded that public policies are necessary for the protection that is consolidated in legal provisions to be implemented, as well as the journey towards breaking the paradigm that women are fragile beings destined to the care of homes.

Keywords: Labor Law. Woman. Discrimination. Equality relationship

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tem como intenção demonstrar a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, considerando que, apesar do Ordenamento Jurídico brasileiro ter sofrido alterações ao longo dos últimos anos, e consequentemente, progresso no que tange à igualdade de gêneros, é fato que a mulher continua sendo discriminada no trabalho, que considera sua capacitação insuficiente.

Primeiramente, foi realizado um estudo histórico do trabalho das mulheres, as quais foram conquistando seu espaço na esfera trabalhista passando de um *ser impotente*, invisíveis aos olhos do Estado em um primeiro momento, até atingirem cargos de gerência e chefia e alcançarem proteção legislativa quanto à discriminação no ambiente laboral.

É essencial a comparação do Direito do Trabalho como Direito Fundamental de qualquer indivíduo, para que assim se possam analisar os fundamentos constitucionais de proteção ao trabalho da mulher. O Direito do Trabalho está inserido nos Direitos Sociais, considerados estes como Direitos Fundamentais de Segunda Geração, tendo em vista que possuem natureza individual e inadmissível de violações, além de serem necessários para que o ser humano possa usufruir plenamente da sua dignidade, sendo que esta é constatada como qualidade personalíssima do cidadão.

Dessa maneira, outro tópico, de grande importância, que será estudado no segundo capítulo do estudo em tela, é a questão da proteção constitucional do trabalho da mulher ao longo do tempo. No Brasil, a Constituição de 1937 foi a que iniciou o tratamento sobre o trabalho da mulher, contudo, somente com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que foi colocado em plano o princípio da igualdade, que afirmou a isonomia existente entre homens e mulheres, assim como inseriu dispositivos para que a igualdade entre os sexos fosse alcançada no ambiente laboral, como proteção à maternidade, proteção ao mercado de trabalho da mulher,

proibição de diferença salarial, entre outros que serão melhores observados no decorrer do capítulo.

Inclusive no segundo capítulo serão abordadas questões acerca da tutela às mulheres na Consolidação das Leis do Trabalho. Enfatizando que esta legislação traz diversos dispositivos relativos às mulheres, tendo, inclusive, um capítulo próprio para o tratamento do tema, que foram inseridos com o propósito principal da necessidade de tratamento igualitário de gêneros no meio trabalhista.

Concluindo, no terceiro capítulo, será discutida a principal intenção desta pesquisa, qual seja demonstrar a discriminação do trabalho da mulher ainda existente no Século XXI. Para isso, serão abordadas as principais formas de discriminação no mercado de trabalho feminino, através de levantamento de dados estatísticos, apresentando as questões relacionadas à diferença salarial entre os gêneros e o índice de desemprego comparado, tendo como foco que em nenhum momento dos dados se consolidou paridade de tratamento.

A metodologia empregada neste estudo é a científica, tendo por base a doutrina e a jurisprudência. Para a elaboração deste projeto, foram relevantes as pesquisas bibliográficas no tocante às leis que regem, em especial, o direito do trabalho e o direito constitucional. Considerando as funções dos supracitados institutos e partindo de um método dialético de abordagem, proceder-se-á a uma análise doutrinária, jurisprudencial e legislativa, que contribua com o avanço nos estudos acerca das polêmicas que envolvem aspectos do tema em comento, possibilitando uma contraposição de ideias e valores.

Portanto, com o objetivo de responder ao questionamento “Por que as mulheres, mesmo após anos lutas por direitos iguais e, conseqüentemente, terem tantos direitos conquistados, ainda são subestimadas?”, a presente pesquisa conclui com justificativas de cunho cultural e políticas públicas.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER

2.1 TRABALHO DA MULHER NA ÉPOCA COLONIAL

No que tange o trabalho da mulher desenvolvido durante a Época Colonial, não há muitas informações a serem elencadas, dado que suas funções se limitavam à procriação e constituição familiar. De acordo com Samara², às mulheres cabiam apenas funções relacionadas “ao bom desempenho do governo doméstico e na assistência moral à família, fortalecendo seus laços.”

As camponesas, por exemplo, trabalhavam cuidando dos filhos, faziam tecelagem e auxiliavam no cultivo das terras. Aquelas com um nível econômico mais favorecido tinham a mesma rotina, pois administravam a organização familiar enquanto seus maridos não estavam presentes, além de tratar da educação das crianças.³

Nessa época, não cabiam às mulheres ocupar posição de destaque, pois eram associadas a aprendizes nas atividades em que participavam. As mulheres eram completamente invisíveis aos olhos do Estado e viviam apenas em função de seus lares. Enquanto as solteiras ajudavam a mãe nas atividades domésticas, as casadas acompanhavam seus maridos, lhes servindo habitualmente.⁴

2.2 TRABALHO DA MULHER NA IDADE MODERNA

A chegada da Idade Moderna tem como marco a passagem do artesanato para a manufatura fabril. Com a inserção da mulher nas indústrias, houve aproveitamento pelos empregadores da mão de obra feminina, porém não foi com o intuito de valorização das atividades por elas realizadas, mas sim como forma de exploração, provocando discriminação de gêneros, principalmente no tocante à remuneração, conforme será analisado.

² SAMARA, Eni de Mesquita. **As mulheres, o poder e a família**: São Paulo, século XIX. São Paulo: Editora Marco Zero, 1989, p.28

³ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva da sua evolução**. Pernambuco, 2011. Disponível em < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em 2.out. 2017.

⁴ Ibidem, 2011.

Sobre a mulher na Idade Moderna, Maria Cristina Cortez Wis-senbach estabelece:

No espaço de tempo que se inicia no final do século XVIII e prossegue pelos mil e oitocentos, a par da renovação das idéias políticas e das repercussões sociais que destas resultaram, outra “revolução” de igual porte também estava ocorrendo, traduzindo-se na passagem do artesanato para a manufatura fabril. Colocava-se, por isso, mais uma indagação, referente ao aproveitamento do trabalho feminino nessa transformação e expansão das atividades desenvolvidas nos centros industriais, e na possibilidade de compatibilizar suas tarefas domésticas com aquelas que as mulheres fossem desempenhar fora do lar. A solução não lhes foi benéfica, provocando, mais uma vez, desigualdade no seu estado, com reflexos diretos no salário, sempre mais baixo do que aquele pago aos homens; pior, esse tipo de trabalho, porque menos remunerado, era tido, também, como menos produtivo e, conseqüentemente, não se lhe dava igual valor e mérito.⁵

Nessa época marcada pela Revolução Industrial, o trabalho da mulher foi muito aproveitado, principalmente na operação de máquinas. Os donos das fábricas davam preferência pela mão de obra feminina nas indústrias pelo fato delas consentiam com salários inferiores aos dos homens, mesmo que realizassem os mesmos serviços. Por conta disso, elas se submetiam a trabalhar entre 14 e 16 horas diárias, além dos salários baixos, muitas vezes estando em condições insalubres. Além do trabalho fabril, os cuidados domésticos e das crianças ainda eram atribuídos à mãe. Não existia, contudo, uma tutela durante a gestação da mulher, ou da amamentação⁶.

É constatado que a mulher mesmo participando de maneira efetiva no mercado, sofria preconceito e discriminação, fato que gerou desigualdades no decurso do tempo. Mesmo com a participação feminina cada vez mais consolidada nos postos de trabalho, os cargos de chefia e gestão que possuíam melhores remunerações, foram sempre destinados aos homens, pois a questão do gênero feminino sempre foi obstáculo para o avanço da mulher no mercado de trabalho, e suas características são relacionadas à fragilidade, desconsiderando o profissionalismo e a sua capacidade para o labor.⁷

⁵ WISSENBAACH, Maria Cristina Cortez. **Da escravidão à liberdade: dimensões de uma privacidade possível**. História da Vida Privada no Brasil, vol. 3, São Paulo: Companhia das Letras, 1998, p.91.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 35.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, 6ª ed., p. 67.

Outrossim, também existia a omissão do Estado sobre as relações de trabalho da mulher, e em razão disso, Amauri M. Nascimento⁸ doutrina que não existia limitação da jornada de trabalho, as exigências eram as mesmas dos empregadores quanto a ambos os sexos, também há a constatação da falta de proteção diante da maternidade e dos problemas que esta poderia desenvolver para mulher durante o labor, tanto no que se refere às condições pessoais, como também às condições de amamentação e cuidado com os filhos em idade de amamentação.

2.3 O DIREITO DO TRABALHO E A LEI ÁUREA

De acordo com Mauricio Godinho Delgado⁹, no Brasil, o Direito do Trabalho teve seu marco inicial com a elaboração da Lei Áurea, apesar da referida lei não ter tido como objetivo cunho jus trabalhista, o que se observa é que a Lei Áurea pode ser classificada como inspiração para o início de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro. Isto porque, esta norma teve relevante participação na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado.

Importante destacar que a Lei Áurea não estabeleceu apenas um diploma que colocou fim à ordem sociojurídica da relação de produção incompatível com o ramo da justiça do trabalho, mas também estimulou a incorporação pela prática social da relação de emprego¹⁰.

2.4 O TRABALHO DA MULHER NO INÍCIO DA FASE REPUBLICANA

Com a evolução no passar dos tempos, as mulheres começaram a ter maior visibilidade tendo em vista a luta pela melhora das condições no mercado de trabalho, então conforme explicam as autoras Adriana Reis de Araújo e Tânia Fontenele Mourão¹¹, desde o fim do século XIX, as operárias eram maioria nas indústrias, principalmente no setor têxtil, sendo que

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, p.38.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Manual de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 99.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Manual de direito do trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 99.

¹¹ ARAÚJO, Adriane Reis de, MOURÃO, Tânia Fontenele. *Trabalho da mulher: Mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2012, p. 31

ocupavam 78,3% da força de trabalho, participaram na liderança das lutas pela redução da jornada de trabalho, pelo aumento dos salários e pela melhoria das condições de trabalho nas fábricas. Mas suas lutas eram quase sempre fracassadas, não sendo aceitas pelos empregadores as negociações fornecidas.

Dada a exploração da mulher no livre mercado, o Estado se viu diante da necessidade de intervenção criando leis relativas ao trabalho. Ressalta-se que as primeiras leis trabalhistas que surgiram referem-se a alguns direitos do trabalho das mulheres. Muitos destes beneficiaram inclusive os homens e outros influenciaram a discriminação de discriminações contra a mulher.¹²

Paula Cantelli¹³ retrata que, por conta da intervenção estatal, ocorreu um movimento de retrocesso, de “volta ao lar”, tendo em vista que à medida que aumentavam as medidas protetivas às mulheres nas indústrias, reduzia-se a procura pelos empregadores pelos serviços prestados por elas, gerando indiretamente, a discriminação.

2.5 A PROTEÇÃO DA MULHER DE ACORDO COM A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Partindo de uma análise constitucional, conclui-se que a constituição de 1824, outorgada através da Independência do Brasil pelo sistema monarquista, nada falou sobre os direitos da mulher.¹⁴

Com a Proclamação da República, promulga-se uma nova Constituição em 1891, que em seu artigo 70 coloca que não podem alistar-se eleitores, entre outros: os mendigos e os analfabetos. “A mulher não foi citada porque simplesmente não existia na cabeça dos constituintes como um indivíduo dotado de direitos”¹⁵.

¹² MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Pernambuco, 2011. Disponível em < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em 1 de set. de 2017.

¹³ CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: Ltr, 2007, p.89

¹⁴ SANTOS, Sidney Francisco Reis dos. **Mulher: sujeito ou objeto de sua própria história?** Florianópolis: OAB/SC, 2006, p. 119.

¹⁵ PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003, p. 16

Com a elaboração da Constituição de 1934, promulgada através da Revolução Constitucionalista de Getúlio Vargas, inseriu-se a proibição de salários por discriminação de sexo para efetiva prestação de mesmo serviço, além de medidas relativas à saúde da grávida, descanso remunerado após o parto e previdência em favor da maternidade.¹⁶

Com a elaboração da Constituição de 1937 houve um retrocesso, por esta carta ser fruto de um golpe de estado de Getúlio Vargas, assim os direitos já alcançados foram retirados, omitindo de seu texto questões relativas à garantia de emprego à gestante e à isonomia salarial entre homens e mulheres. Em decorrência disso, o Decreto-lei n. 2.548 abriu a possibilidade de as mulheres perceberem salários até dez por cento menores do que os pagos aos homens.¹⁷

Promulgada em substituição à que foi imposta em 1937, em um momento em que o Brasil atravessava grandes mudanças sociais e econômicas devidas ao fim da Segunda Guerra Mundial, a Constituição de 1946 trouxe, além dos direitos já existentes dos trabalhadores do Brasil, a assistência aos desempregados, garantia do direito de greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas.¹⁸

Conhecido em nosso país pela ditadura militar, com a outorga da Constituição de 1967, à mulher são “oferecidos” aposentadoria após 30 anos de trabalho e assistência hospitalar não somente às gestantes, mas a todas trabalhadoras. Depois desse período surge a necessidade de uma nova legislação constitucional que contemplasse, democraticamente, direitos e garantias fundamentais aos cidadãos. Assim surge a Constituição Federal 1988 que é de caráter, eminentemente, social, oferecendo à mulher o devido reconhecimento, auferindo condições recíprocas das oferecidas aos homens.¹⁹

3 LEGISLAÇÃO ATUAL SOBRE O TRABALHO DA MULHER

A presença cada vez mais significativa das mulheres que estão presentes no mercado de trabalho atual, principalmente com a conquista de

¹⁶ HORTA, Raul Machado. **Direito constitucional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p. 55.

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 411.

¹⁸ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003, p.145-146.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 411.

cargos de chefias ou até outros cargos de destaque, é de grande importância tendo por referência o contexto histórico de discriminação da mulher no trabalho, até então cargos considerados exclusivos dos homens, hoje podem ser confiados às mulheres, como é o caso das gerentes de banco, engenheiras, motoristas, mecânicas, etc.²⁰

Contudo, apesar das mulheres terem conquistado visibilidade, ainda é fato a existência de discriminação das mulheres com relação ao cargo disponibilizado. Conforme dados colhidos pelo DIEESE²¹, a maioria parte dos trabalhos ocupados pelas mulheres encontra-se nas atividades informais e no trabalho doméstico. Ou seja, nos trabalhos vulneráveis, sendo que o ramo de serviços é aquele que mais concentra número de mulheres trabalhadoras, possivelmente pelo fato de exigir menos qualificação que os demais ramos.

3.1 PROTEÇÃO DA MULHER NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Carta Magna de 1988 expôs, em seu Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, subdividindo-os em cinco capítulos: direitos individuais e coletivos; direitos sociais; nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos. Recentemente, a doutrina apresentou a classificação dos Direitos Fundamentais de Primeira, Segunda e Terceira Geração, com base na ordem cronológica que passaram a ser reconhecidos.²²

Com início na metade do século XIX, a Primeira Geração diz respeito aos direitos naturais e essenciais, como por exemplo, o direito à vida, à liberdade, à propriedade, portanto tendo como ênfase a proteção do indivíduo frente à atuação arbitrária do Estado, enquanto que os Direitos Fundamentais de Segunda Geração tratam dos direitos da coletividade, visando estabelecer uma harmonia entre governantes e governados, tendo

²⁰ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva da sua evolução**. Pernambuco, 2011. Disponível em < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254>. Acesso em 2.out. 2017.

²¹ DIEESE. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos**, São Paulo, n. 61, mar. 2016. 11 p. Disponível em < <http://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2016ApresentacaoMulherSintMet.html>>. Acesso em: 1 set. 2017.

²² MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 31.

como origem a Revolução Francesa, devido ao fato da aprovação da Primeira Declaração dos Direitos do Homem.²³

Os Direitos Fundamentais de Terceira Geração invocam as relações nos âmbitos social, econômico e cultural, havendo um maior destaque no fornecimento de garantias válidas e eficácia para os Direitos Fundamentais, visto que insurgem da necessidade de novas exigências da sociedade, como o bem-estar e a equidade, ultrapassando o limite das relações unicamente com o Estado.²⁴

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está entrelaçado ao Princípio da Valorização do Trabalho Humano, pois a dignidade é inatingível quando o trabalho humano não fizer jus à valorização adequada. Neste sentido, conclui-se ser o Direito ao Trabalho como um Direito Fundamental de Segunda Geração, no que pese remeter-se a um Direito Social.

Com o objetivo de resguardar a dignidade dos trabalhadores nas relações de emprego, a intervenção do Estado na proteção e efetivação dos direitos sociais englobam a própria democracia e o cumprimento das normas constitucionais. Assim, o empregador tem a obrigação de garantir condições de trabalho dignas ao empregado, bem como de ser o instrumento para obtenção da implementação da função social dessa dignidade.²⁵

A Carta Magna de 1988 trouxe dispositivos que tratam da proteção do trabalho da mulher. To que diz respeito à diferença salarial entre os sexos, o art. 7º, XX, da CF, trata exclusivamente da proteção da igualdade salarial entre os gêneros, tendo em vista que as mulheres, conforme foi analisado anteriormente, sofriam discriminação, recebendo salários inferiores aos oferecidos aos homens. Assim, a norma tem como foco a proteção do mercado de trabalho da mulher através de políticas de incentivos fiscais para sua contratação, sem que com isso haja o choque com o princípio da igualdade, por se tratar de uma condição material.²⁶

O art. 7º, XVIII da Constituição Federal traz a questão da licença a gestante, a qual não resultará em prejuízo salarial para empregada e terá duração de cento e vinte dias. Também no art. 7º, XXV, da CF/88, foi

²³ FARIA, Josiane Petry; LUCENA, Ângela Adelaide. **A Eficácia dos direitos fundamentais sociais**. Revista do Direito, v.4, n.4, Uruguaiana: PUCRS Uruguaiana, 2005, p. 9.

²⁴ FARIA, Josiane Petry; LUCENA, Ângela Adelaide. **A Eficácia dos direitos fundamentais sociais**. Revista do Direito, v.4, n.4, Uruguaiana: PUCRS Uruguaiana, 2005, p. 9.

²⁵ MUNARO, Franciel. **Dignidade da Pessoa Humana e Direito do Trabalho, à luz da Constituição Federal de 1988**. In: Revista do Processo do Trabalho e Sindicalismo n. 1, Porto Alegre: HS, 2010, p. 92.

²⁶ AGRA, Walber de Moura. **Curso de direito constitucional**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 195

inserido a assistência gratuita aos filhos e aos dependentes da mulher trabalhadora desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas. Sobre este assunto, Mozart Victor Russomano relata que:

Trata-se de um estímulo, de efeitos e significados relativos, no sentido de despertar a consciência do empregador nacional para o problema da infância, que constitui questão muito funda da vida de povos como o nosso, isto é, dos povos jovens, em franco e rápido desenvolvimento demográfico.²⁷

Cumpra-se ressaltar outros dispositivos elencados na Constituição Federal, quais sejam os artigos 39, § 3º e 201, inciso II, respectivamente. De acordo com o § 3º do art. 39, as normas relativas à proteção do trabalho da mulher, dispostas no art. 7º, aplicam-se da mesma forma aos ocupantes de cargos públicos. E ainda, o art. 201, inciso II, dispõe que a Previdência Social atenderá a proteção à maternidade, especialmente à gestante.

É de grande importância mencionar o texto constitucional do art. 7º, XX da CF/88, o qual trata da “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos”. Deste modo, Uadi Lammêgo Bulos defende que:

Com esse inciso, de eficácia contida, o constituinte de 1988 pretendeu vincular o legislador infraconstitucional, compelindo-o a emitir comandos normativos para regular as formas de proteção ao mercado de trabalho da mulher, através, v. g., de incentivos fiscais, facilitando o acesso e a garantia de emprego.²⁸

A tutela constante nas normas constitucionais supracitadas tem por objetivo combater a discriminação do trabalho da mulher, tendo como base o princípio constitucional da isonomia, porém, é fato incontroverso que os preceitos de igualdade previstos nos textos legais não são o bastante para que o esse ideal adentre também na realidade, pois apesar da discriminação ser repudiada nos textos legais, ela continua estagnada em vários blocos sociais.²⁹

²⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2003, p. 444.

²⁸ BULUS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 637.

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, pp. 1057-1058

3.2 PROTEÇÕES DO TRABALHO DA MULHER NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Em 1943 houve a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo esta considerada um importante avanço para a proteção dos trabalhadores, principalmente na elaboração de normas referentes às mulheres de cunho igualitário e protecionista. Em 1944 houve primeira mudança que trouxe benefício às mulheres sendo admitido o trabalho noturno da mulher em algumas atividades, desde que ela seja maior de 18 anos.

Na CLT, precisamente o Capítulo III do Título III, trata-se exclusivamente sobre trabalho da mulher, dispostos nas seguintes seções: I. Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher; II. Do trabalho noturno; III. Dos períodos de descanso; IV. Dos métodos e locais de trabalho; V. Da proteção à maternidade.

Considerando o texto de tais normas, o que se verifica é que no ínfimo de cada uma tem-se a pretensão da proteção da mulher no tocante à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todos relacionados à manutenção da dignidade da pessoa humana.

3.2.1 DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Conforme estabelece o Art. 373 da CLT e o Art. 7º, inciso XIII da CF, a jornada de trabalho é igualmente atribuída aos gêneros, sendo 8 horas diárias e 44 horas semanais, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

O artigo 373-A elenca um rol exemplificativo de vedações de discriminação que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, como por exemplo, a proibição de anúncios de emprego no qual haja referência ao sexo, salvo quando a natureza da atividade assim o exigir; a proibição de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo ou estado de gravidez; considerar o sexo como variável a fim de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de

sexo; proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Aplicam-se as mesmas normas aos homens e mulheres no que diz respeito à prorrogação e compensação de jornada de trabalho. Os artigos 374 e 375 que tratavam desta questão foram revogados pela Lei 7.855/89 e, ainda, o artigo 376, que limitava o direito à realização de horas extras pela mulher, foi revogado pela Lei 10.244/01.

3.2.2 O TRABALHO NOTURNO

Atualmente, não há mais proibição do trabalho noturno pela mulher, sendo que as regras são as mesmas atribuídas a ambos os sexos. A Lei 7.855 de 1989 revogou os artigos 379 e 380 da CLT que dispunham desta questão, portanto o período noturno é compreendido das 22 horas até as 5 horas do dia seguinte e os salários com percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo e cada hora do período noturno reduzido a 52 minutos e 30 segundos;³⁰

3.2.3 DO PERÍODO DE DESCANSO

Igualmente ao trabalho realizado pelos homens, o padrão é que o repouso semanal remunerado seja realizado aos domingos, porém isto não é obrigatório. Contudo, no que diz respeito às mulheres, se elas preferirem qualquer outro dia, exceto o domingo, é obrigatória a elaboração de uma escala de revezamento quinzenal, com o intuito de que, quinzenalmente, o repouso semanal remunerado coincida com o domingo, conforme está expresso no artigo 386 da CLT.³¹

Para os casos de períodos de descanso, estão estabelecidas as mesmas normas aplicáveis ao trabalho do homem. O Art. 382 da CLT

³⁰ JORGE, Francisco Ferreira Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho - Tomo II**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 941.

³¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005, pp. 694-695.

preceitua que entre 2 jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 horas consecutivas, no mínimo, que deverão ser destinadas ao repouso.³²

No caso do intervalo dentro da jornada diária, o Art. 383 também estabelece igualdade de tratamento entre os gêneros. O tempo do intervalo para eles é igualitário, ou seja, um período não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

O Art. 384 da CLT estabelece que quando houver prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. A primeira corrente doutrinária estabelece que o preceito do art. 384 deverá ser aplicado apenas às mulheres. Assim, Amauri Mascaro Nascimento explica que, “se da mulher forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares”³³.

3.2.4 DOS MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

A Lei 7.855 de 1989 vedou a proibição que estava inserida no artigo 387 da CLT que determinava a impossibilidade da realização de trabalhos perigosos ou insalubres pelas mulheres. Dessa forma, no que diz respeito às atividades perigosas, insalubres ou penosas, homens e mulheres possuem equivalência de tratamento na Consolidação das Leis do Trabalho.³⁴

O Art. 389 da CLT elenca um rol obrigatório de condições básicas para prestação do serviço nas mínimas condições exigidas para as mulheres. A existência de um local de trabalho que condizem com a plena dignidade da pessoa humana com higiene, limpeza, iluminação, recursos de proteção individual e estrutura física adequada é condição essencial para a efetividade da prestação laboral, tanto para mulheres, quanto para homens.

O parágrafo primeiro do referido artigo indica que estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16

³² JORGE, Francisco Ferreira Neto; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho - Tomo II**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 941.

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 543.

³⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005, pp. 1026 - 1027.

(dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

O Art. 390 da CLT estabelece um limite da força física das mulheres na realização dos trabalhos, considerando suas limitações físicas que as impedem de obter uma força maior, condizentes à dignidade da mulher. O limite máximo é de 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional, exceto se remoção de material for feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

3.2.5 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

No Art. 391 da CLT está expressa a proibição de qualquer discriminação constituindo o fato da mulher ter casado ou estar grávida como justo motivo para rescisão do contrato de trabalho. A mesma proibição vale para os casos do empregador fazer uso dessas situações como critério para não contratação das mulheres.

A redação do artigo 391-A da CLT, acrescida pela promulgação da Lei 12.812 de 16 de maio de 2013, estabeleceu o direito da gestante à garantia de emprego mesmo que tenha engravidado durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado e não cumprido. A discussão se dava em razão do entendimento de que, a partir do momento em que é concedido o aviso prévio, o contrato de trabalho, até então de prazo indeterminado, transmudava-se para a modalidade de prazo determinado (parte da doutrina e jurisprudência assim entendiam), modalidade contratual que seria incompatível com o instituto da estabilidade provisória.³⁵

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu no Art. 7º, XVIII, bem como a CLT, em seu Art. 392, como direito fundamental, o afastamento de cento e vinte dias da gestante, sem prejuízo do emprego e do salário correspondente.

Anteriormente, os §§ 1º e 3º do artigo 392-A da CLT que foram revogados pela Lei nº 12.010/2009, determinavam que a licença da mãe adotiva era proporcional a intervalos determinados tendo como

³⁵ FERNANDES, Marlon Resina. **Estabilidade provisória durante aviso prévio**. 2013. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179026,61044-Estabilidade+provisoria+durante+aviso+previo>>. Acesso em 25 set. 2017.

consideração a idade do adotado, assim, para crianças com até um ano de idade eram resguardados cento e vinte dias de licença-maternidade, na maneira que para crianças a partir de um ano até quatro anos, era concedida licença-maternidade no período de sessenta dias e crianças de quatro anos até oito anos de idade, restava concedida licença-maternidade no período de trinta dias.³⁶

Atualmente, com o advento da Lei nº 12.010/2009, tanto a licença-maternidade como o salário maternidade da mãe adotante são fixados 120 dias independentemente da idade do adotado. Houve, dessa forma, igualdade de proteção da adotante e da gestante no que tange à licença-maternidade e o salário-maternidade.³⁷

Durante os cento e vinte dias de afastamento compulsório, o contrato de trabalho e a remuneração devida à empregada são suspensos, dando início ao salário-maternidade, benefício de natureza previdenciária, regulamentado pela Lei n.º 8.213/91 e pelos Decretos n.º 611/92 e n.º 2.172/97.³⁸

Quanto à Lei 11.770/08 (Lei Empresa Cidadã), cumpre-se ressaltar que a mesma não aumentou a licença-maternidade, nem o salário-maternidade, que continua a ser de 120 (cento e vinte) dias. O que ocorreu foi a possibilidade de o empregador ampliar a licença em 60 (sessenta) dias, pagando ele mesmo a remuneração como se fosse um salário-maternidade, sendo tais valores deduzidos do seu imposto de renda, sendo que por ser uma adesão facultativa, a empresa deve fazer o requerimento junto à Receita Federal do Brasil, bem como a empregada deverá fazer o requerimento ao empregador que aderiu ao programa até o final do primeiro mês após o parto.³⁹

O Art. 392, inciso 1º da CLT, determina que seja notificado através de atestado de médico o início do afastamento por conta da maternidade, que poderá acontecer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

³⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 582.

³⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Repercussões da Lei nº 12.010/2009 no Salário-Maternidade em Caso de Adoção**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 21, n. 248, Porto Alegre: Síntese, 2010, p. 13.

³⁸ MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de.. **Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Pernambuco, 2011. Disponível em < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254#_ftn3>. Acesso em 3 set. 2017.

³⁹ SILVA, Alessandro da; KROST, Oscar. **Comentários sobre a Licença-Maternidade e as inovações da Lei nº 11.770/08**. Justiça do Trabalho, Ano 25, n. 299, Porto Alegre: HS, 2008, p. 22-25.

No inciso 2º do referido artigo, a legislação concede a prorrogação tanto do período anterior ao parto quanto do período posterior, mediante atestado médico que comprove a necessidade, desde que atenda ao limite máximo de duas semanas.

Conforme previsto no inciso 3º do artigo supramencionado, em caso de antecipação do parto, o prazo de licença continua sendo de 120 dias (180 dias no caso da prorrogação), e será computado a partir do dia em que ela tenha “entrado em trabalho de parto”.

O Art. 393 da CLT aduz que durante o afastamento, a mulher terá direito ao salário integral que recebia enquanto exercia a atividade e se for variável, será calculado através da média dos seis últimos meses trabalhados. São também tutelados direitos e vantagens conquistados durante o exercício do trabalho, inclusive à reocupação da mesma função.

O Art. 394 da CLT expressa que, mediante atestado médico, nos casos em que o trabalho é prejudicial à gestação, à mulher é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho.

Incluído pela Lei nº 13.287 de 2016, o Art. 394-A inovou ao trazer o dispositivo de que a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em locais salubres.

O Art. 395 da CLT traz a questão relativa especificamente do aborto, assim determina que nos casos em que o aborto não é criminoso, a mulher tem direito a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

O Art. 396 da CLT estabelece à mulher o direito de dois descansos especiais, de meia hora cada um, para o fim de amamentar o filho, até que ele complete seis meses de vida, sendo também incluído uma dilação desse prazo de 6 meses, caso seja necessário para a saúde do nascituro.

Conforme preconiza o artigo 400 da CLT, os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período de amamentação, deverão conter no mínimo um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. Porém, tais exigências poderão ser facultadas conforme convênio com creches, entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, da LBA ou entidades sindicais, na forma do parágrafo 2º do artigo 389 da CLT.

Vale salientar, porém, que com a publicação da Portaria n.3.296/86 do Ministério do Trabalho, é permitida a substituição da concessão de creches pelo pagamento em dinheiro, sob a forma de auxílio-creche.

3.2.6 LEI Nº 13.467/2017 E AS ALTERAÇÕES NO TRABALHO DA MULHER

A Lei nº 13.467, publicada em 14/07/2017, não será objeto desta pesquisa, tendo em vista que entrará em vigor dia 11/11/2017. Porém, é de suma importância apresentar as principais alterações com a vigência da referida Lei, pois ela altera diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, com destaque no trabalho da mulher.

Enquanto a legislação atual determina que a empregada gestante não pode trabalhar em condições insalubres, no seu artigo 394-A, a nova Lei estabelece que:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.⁴⁰

A redação do supracitado artigo tem gerado diversas críticas, conforme explica Raimundo Simão de Melo⁴¹, que o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá ter efeitos maléficos não apenas à trabalhadora, mas aos recém-nascidos e seu futuro, promovendo com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.

⁴⁰ BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de junho de 2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 30 set. 2017.

⁴¹ MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. São Paulo, junho de 2017. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em 30 set. 2017.

Outra inovação trazida pela Lei 13.467/2017 foi a alteração do texto normativo referente ao intervalo de amamentação. Enquanto a base legal atual trata de maneira expressa no artigo 396 que a mãe tem dois descansos de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, o texto da Lei determina que os 2 períodos de descanso previsto no art. 396 da CLT deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.⁴²

Conforme Valdete Souto Severo⁴³, a leitura do texto da Lei 13.467/17 impressiona pela insistente tentativa de ruptura com a ordem constitucional que busca a proteção da incolumidade física e psíquica de todos os cidadãos, especialmente no ambiente de trabalho.

O intervalo de 15 minutos antes do trabalho de horas extras foi suprimido, pela revogação do artigo 382, da Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei 13.467/17.

3.2.7 REALIDADE DO TRABALHO DA MULHER NA ATUALIDADE

Apesar dos acordos e diretrizes internacionais, a discriminação é um dos poucos fenômenos internacionais que atravessa fronteiras geográficas, culturais e regionais, por isso se tornam essenciais a legislação e a obrigatoriedade nacional contra a discriminação. Por conta disso, é essencial a implementação de cotas para mulheres ou uma legislação nacional atualizada com essa finalidade, para se adequar aos avanços da efetividade da mulher no trabalho, assim como consolidar da igualdade entre gêneros no mercado de trabalho. Do mesmo modo, é de grande importância os sistemas de discriminação positiva realizados por leis municipais para obtenção uma representatividade das mulheres em cargos de destaque. A luta por

⁴² PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista**. São Paulo, junho de 2017. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em 30 set. 2017.

⁴³ SEVERO, Valdete Souto. **Há caminhos para resistir à Reforma Trabalhista**. São Paulo, julho de 2017. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/07/31/ha-caminhos-para-resistir-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 1 out. 2017.

remuneração igualitária em cargos iguais atribuídos a homens e mulheres deveria ser prioridade dos sindicatos no país.⁴⁴

A taxa de desemprego da mulher é tradicionalmente superior a dos homens, mesmo com todas as conquistas feministas que se concretizaram ao longo da evolução histórica da inserção da mulher no meio trabalhista, deixando de realizar somente os trabalhos artesanais e passando a ocupar cargos de gerência e chefia.

Conforme se observa nos dados estatísticos realizados pela DIEESE- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos⁴⁵, nos últimos quatro anos houve uma singela aproximação entre os referidos segmentos, como por exemplo, na região metropolitana de Porto Alegre em 2014, no qual a taxa de desemprego entre o sexo feminino foi de 6,6%, enquanto dos homens foi de 5,4%.

Porém em 2016, a diferença voltou a crescer. Devido à crise financeira nacional, a taxa de desemprego aumentou em todas as regiões destacadas, porém o desemprego das mulheres foi mais drástico que dos homens. Como por exemplo, em São Paulo, no qual a taxa de desemprego entre os homens alcançou 15,5% e entre as mulheres subiu para 18,3%.

De acordo com os dados referentes ao número de ocupados por setor de atividade, para as mulheres, a ocupação aumentou apenas na Indústria de transformação do Distrito Federal, diminuindo nas demais regiões. Os demais setores apresentaram decréscimo em todas as regiões. O setor da Construção só permite desagregação para as mulheres em São Paulo, onde apresentou o maior declínio entre os setores.

Para os homens, todos os setores em todas as regiões tiveram redução. A Indústria de transformação junto com a Construção foram os setores que mais eliminaram postos de trabalho na maioria das regiões.

Por fim, no que diz respeito ao rendimento médio real por hora trabalhada, o Departamento constatou que o rendimento médio real por hora em 2015 foi superior ao analisado em 2016, independentemente do sexo ou capital do estado em questão. Porém, é notória a discrepância dos rendimentos entre homens e mulheres, tendo em vista que em nenhum momento foi observado igualdade salarial entre os gêneros.

⁴⁴ FONSECA, Neide. **Em busca de mais aliados e aliadas**. Revista Observatorio Social, núm. 5, 2004, p. 32.

⁴⁵ DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – **Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Disponível em < <http://www.dieese.org.br/analisePED/mulheresSINTMET.html> >

Além do fator de gênero, é importante enfatizar a diferença de remunerações entre as capitais brasileiras, como por exemplo, na região de Fortaleza, no qual a mulher, em 2016, recebia em média R\$6,51 reais por hora, enquanto no Distrito Federal, esse valor correspondia a R\$ 16,53 reais.

O vocábulo *discriminação* possui origem anglo-americana e, significa etimologicamente a condição de uma distinção sem razão. A discriminação na questão trabalhista pode ocorrer em diferentes espécies, como no processo seletivo, no curso do contrato e na dissolução do pacto laboral, independente do setor, inclusive no emprego público e principalmente quando a seleção realizada se dá principalmente por feitos particulares.⁴⁶

No Brasil, apesar das mulheres totalizarem 41% da força de trabalho, elas fazem parte de apenas 24% dos cargos de gerência. De acordo com a Gazeta Mercantil, a porcentagem de mulheres nos cargos executivos das 300 maiores empresas brasileiras subiu de 8%, em 1990, para 13%, em 2000. Porém, no que diz respeito aos salários, as mulheres brasileiras recebem, em média, o correspondente a 71% do salário dos homens, sendo que essa diferença é mais discrepante nos cargos menos qualificados. Os estudos também demonstram que no ambiente do trabalho as mulheres são ainda preferidas para as funções de rotina.⁴⁷

A Central Única dos trabalhadores (CUT) criou uma secretaria nacional sobre a mulher trabalhadora. Tendo como atribuições:

XV - Compete à/ao secretária/o da mulher trabalhadora:

a) elaborar, coordenar e desenvolver políticas no interior da CUT para a promoção das mulheres trabalhadoras, na perspectiva das relações sociais de gênero, raça e classe, subsidiando as instâncias horizontais e verticais e as entidades filiadas nos seus respectivos âmbitos;

b) organizar as mulheres trabalhadoras para intervir no mundo do trabalho e sindical sobre as questões que interferem na vida destas mulheres enquanto trabalhadoras.

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, pp. 1064 – 1065.

⁴⁷ OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em 26 set. 2017

A Secretaria trouxe em seu eixo a qualificação e o reconhecimento da importância da contribuição das mulheres trabalhadoras na posição de sujeito social e político, na estrutura sindical. A política de gênero desenvolvida pela CUT tem como intuito valorizar as mulheres e alcançar, dessa forma, trabalhadores e trabalhadoras, para a superação das desigualdades entre os gêneros no ambiente do trabalho e na sociedade em geral.⁴⁸

Além da diferença salarial, as mulheres se deparam com os obstáculos no ingresso aos cargos mais elevados e qualificados sob ponto de vista da valorização do trabalho e/ou cargos de chefia, onde estão presentes a concentração do poder e os melhores salários. Aliás, ainda se consagram as discriminações diretas e indiretas, como por exemplo, o estabelecimento de critérios de contratação que eliminam as mulheres casadas e com filhos. O acesso e permanência no emprego ficam vinculados à comprovação de não gravidez, limite de idade, experiência profissional e, em muitos casos, à religião, nacionalidade, etnia. E, de forma generalizada, notam-se as limitações para conciliar o trabalho com as responsabilidades com a família e a casa, devida à permanência da divisão desigual entre os gêneros.⁴⁹

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na finalização desta pesquisa conclui-se que o Direito do Trabalho, assim reconhecido como um Direito Fundamental, se consolida como um requisito essencial para realização total do bem-estar pessoal, posto que o labor abrange o exercício da dignidade de cada pessoa, pois é a partir desse que é alcançado o meio de sustento próprio e dos demais entes da família.

Conforme foi analisado, as mulheres ingressaram no mercado de trabalho remunerado no séc. XIX, através da Revolução Industrial, porém

⁴⁸ OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em 26 set. 2017

⁴⁹ OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em 26 set. 2017

marcado pela exploração da mão-de-obra feminina, sujeitando-as a jornadas de trabalho exaustivas e salários inferiores aos oferecidos aos homens. Nesse cenário, o Estado, que até então era omissivo, interveio criando leis de proteção aos trabalhadores frente à exploração dos donos das fábricas.

A promulgação da Carta Magna de 1988 e a consagração do artigo 5º referente à Igualdade entre homens e mulheres e demais dispositivos que tem como objetivo evitar a desigualdade entre os gêneros, ainda não são suficientes para que seja extinta na totalidade a discriminação entre os sexos.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, foi elaborado um Capítulo próprio que trata exclusivamente do trabalho da mulher, trazendo em seu âmbito diversas normas que consolidam um tratamento digno e igualitário para o alcance da igualdade material entre homens e mulheres na esfera trabalhista.

Porém em momento algum, até os dias atuais, a igualdade de gênero foi plenamente alcançada. Discriminações entre os sexos na escolha para contratar serviços, na ocupação de cargos referentes a diferentes setores de atividades ou até mesmo diferenças salariais no exercício da mesma função, são alguns exemplos que foram elencados durante o último capítulo que mostram a desigualdade ainda persistente no ambiente do trabalho.

A igualdade meramente formal foi elaborada como um meio ideológico com a função que se restringia a ocultar a exclusão das mulheres da vida digna, deste modo, a igualdade material deve intervir como meio de concretizar e trazer para a realidade do país o princípio da igualdade de oportunidades, por meio das políticas que tem como função alcançar a efetividade do que foi propagado pela legislação, ao invés de simplesmente ditar o princípio da igualdade entre homens e mulheres perante as leis. Neste contexto, as políticas, que ditam o princípio da igualdade de oportunidades, possuem como escopo principal a eficácia da inserção das mulheres ao mercado de trabalho.

Apenas ofertar às mulheres uma vida social, política e laboral através unicamente de normas escritas, sem que seja atribuída a igualdade de participação e analisada como realmente são aplicadas as igualdades estabelecidas pela legislação, apenas abre a possibilidade para que as

decisões adotadas contra as mulheres sejam realizadas, pois não tem nenhuma penalidade. Com isso, apenas auxilia para que as lutas feministas sejam ignoradas e que o princípio da igualdade não seja de fato aplicado. É necessário ir a fundo e indicar as razões pelas quais a mulher sofre constante discriminação no mercado de trabalho, apesar de possuírem igual, ou até mesmo, superior desempenho, se comparado com os homens.

A sociedade precisa evoluir para que conceitos arraigados sejam, de fato, superados. O papel da educação, neste contexto, é, no mínimo, fundamental. Demonstrar os erros cometidos na sociedade patriarcal, herança cultural do país que apesar de caminhar lentamente ao alcance da igualdade de gêneros, insiste em manter o paradigma de que a mulher é um ser frágil e destinado ao cuidado dos lares.

Dessa forma, é possível constatar que o tema da presente pesquisa com o passar dos anos ainda permanece atual, considerando a necessidade de um grande desenvolvimento a ser realizado para que se alcance, de forma completa, o reconhecimento igualitário do trabalho da mulher.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGRA, Walber de Moura. Curso de Direito Constitucional. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ARAÚJO, Adriane Reis de, MOURÃO, Tânia Fontenele. Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações. São Paulo. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

CANTELLI, Paula Oliveira. O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação. São Paulo: Ltr, 2007, p.89.

CORTEZ WISSENBACH, Maria Cristina. Da escravidão à liberdade: dimensões de uma privacidade possível. História da Vida Privada no Brasil, vol. 3.

DELGADO, Maurício Godinho. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010.

DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. 2016. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/analiseped/mulheresSINTMET.html>>

MUNARO, Franciel. Dignidade da Pessoa Humana e Direito do Trabalho, à luz da Constituição Federal de 1988. In: Revista do Processo do Trabalho e Sindicalismo n. 1, Porto Alegre: HS, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>

PINTO MARTINS, S.: Derecho Del Trabajo, São Paulo, Atlas, 2008.

PINTO, Céli Regina Jardim. Uma história do feminismo no Brasil. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

SAMARA, Eni de Mesquita. As mulheres, o poder e a família: São Paulo, século XIX, São Paulo, 1989.