

Data de aprovação: 09/12/2020

A PROTEÇÃO À MULHER E OS SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO

Flávia Lira da Cunha¹
Andréa de Andrade Fernandes²

RESUMO

Este artigo tem a intenção analisar os efeitos que a proteção a mulher gera no mercado do trabalho, assim como o estudo e análise da Constituição Federal e a consolidação das leis do trabalho esclarecendo a sua aplicabilidade e em como a sua aplicação influencia no mercado de trabalho, o tema a ser abordado é de grande importância, visto que o índice de desemprego vem aumentando no Brasil, com sua liderança pelo público feminino segundo estatísticas. Em julho de 1991 foi criada a Lei nº8.213 que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, e trouxe de forma expressa a licença maternidade. Tendo como objetivo detectar as perspectivas de gênero no âmbito trabalhista a luz da igualdade prevista na Constituição Federal, e legislações vigentes específicas para mulheres, ao decorrer do desenvolvimento do estudo foi utilizado pesquisas bibliográficas e documentais, além de se utilizar métodos histórico, qualitativo e dialético, permitindo assim observar que a proteção obtida pelas mulheres no decorrer dos anos, foi benéfica no aspecto social, entretanto ainda há disparidade na sua inserção e manutenção no mercado de trabalho em comparação ao sexo oposto, tendo em vista muitos empecilhos sendo um deles a desproporção da licença maternidade.

Palavras-chaves: Mulher.Aplicabilidade.Eficácia.Mercado de trabalho

PROTECTION OF WOMEN AND THEIR EFFECTS ON THE LABOR MARKET

ABSTRACT

This article intends to analyze the effects that protection for women generates in the labor market, as well as the study and analysis of the Federal Constitution and

the consolidation of labor laws, clarifying its applicability and how its application influences the market of work, the topic to be addressed is of great importance, since the unemployment rate has been increasing in Brazil, with its leadership by the female public according to statistics. In July 1991, Law 8,213 was created, which provides for social security benefit plans and provides other measures, which expressly brought maternity leave. With the aim of detecting gender perspectives in the labor sphere in the light of the equality provided for in the Federal Constitution, and specific legislation in force for women, bibliographical and documentary research was used during the development of the study, in addition to using historical, qualitative and dialectical methods. , thus allowing to observe that the protection obtained by women over the years, was beneficial in the social aspect, however there is still a disparity in their insertion and maintenance in the labor market in comparison to the opposite sex, in view of many obstacles, being one of them the disproportion maternity leave.

Keywords: Woman.Applicability.Effectiveness.Marketplace

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história a mulher sempre teve seu papel definido, ela seria a dona de casa, a mãe cuidadosa, e a esposa perfeita mantendo-se sempre bela e feliz para o seu marido, assim como foi descrita em maio de 1955, na revista *Housekeeping Monthly* com a publicação do artigo chamado “o guia da boa esposa”.

Com direitos limitados, sem direito a voto, propriedade, e até mesmo sem o direito a escolha de com quem casar, com os casamentos arranjados e pagamento de dote, as mulheres se viam limitadas, confinada a uma vida de submissão.

No decorrer dos anos com muita luta e manifestos sociais a mulher foi conquistando seus direitos de forma gradativa, conseguindo assim se libertar de algumas amarras impostas pela igreja e a sociedade, iniciando pelo direito ao estudo que só foi lhe assegurado na segunda metade do século XVII, e ainda era um estudo voltado aos serviços domésticos e boas maneiras. Seguido pelo direito de trabalhar que ocorreu em 1914 com a chegada da primeira guerra mundial, com

muitos homens indo para a guerra, as mulheres puderam cuidar dos negócios da família pela primeira vez.

No Brasil, pela legislação a mulher só poderia trabalhar com a autorização do marido, visto que para o Código Civil de 1916, onde expunha de forma expressa em seu artigo 6º, II “Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.”, essa foi a primeira legislação permitindo o ingresso de mulheres no mercado de trabalho no Brasil, um marco para o direito do trabalho e as mulheres.

Entretanto essa limitação da permissão do marido para o ingresso de sua esposa no mercado de trabalho perdurou por mais 46 anos, apenas em 1962 com a edição da Lei 6.121, o chamado Estatuto da Mulher Casada, que se teve a plena capacidade da mulher, como também foi desobrigado a autorização do marido para trabalhar, esse foi o início da ideia de que homens e mulheres deveriam trabalhar em igualdade, sem direitos e obrigações distintas.

A Constituição Federal de 1988 frisou essa igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações, trazendo no seu inciso. I do art. 5º. Na Consolidação das Leis do trabalho (CLT) essa igualdade veio nos seus artigos 372, 373 e 373-A, com a inovação de um capítulo (Capítulo III) que trata especificamente da proteção do trabalho da mulher que traz “Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo”, trazendo com isso uma equidade necessária de direitos entre homens e mulheres em tese.

Através de pesquisas bibliográficas e documentais, métodos histórico, qualitativo e dialético, vamos analisar se os direitos protetivos obtidos pela mulheres foram segregadores ou trouxeram um equidade trabalhista entre os sexos. Para elaborar essa análise traremos um breve levantamento histórico das conquistas obtidas pelas mulheres na sociedade, no âmbito familiar, na sua educação e na sua inserção no mercado de trabalho, para então observamos os direitos que foram criados com a finalidade de sua proteção, e seus efeitos no mercado de trabalho e por fim as formas de discriminação sofrida na atualidade pelas mulheres, e a necessidade de uma visão mais inclusiva assim como o abandono de preconceitos machistas e retrógrados.

2 LEVANTAMENTO HISTÓRICO DAS CONQUISTAS OBTIDAS PELAS MULHERES QUE CULMINARAM NA SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Desde a história da civilização, perante a sociedade os homens têm sido dominantes, seja dentro ou fora de casa, as mulheres ficavam em uma posição submissa e reprimida, quase sem expressões, eram vistas como reflexos dos homens e eram consideradas objetos de serviço ao mestre e uma ferramenta de fertilidade. Em qualquer caso, ela era uma fêmea e se comparando mais a um animal, e não a um humano.

Foi estabelecida a ideia de que os homens são superiores às mulheres e, portanto, as mulheres deveriam se submeter a eles. Na civilização grega, as mulheres eram consideradas subumanas, inferiores aos homens. Não recebiam atenção na sociedade, e não detinham direitos.

Na Idade Média, as mulheres desempenhavam o papel de mães e esposas, obedecendo ao marido e cuidando dos filhos, sem qualquer outro comportamento permitido.

A Idade Média também foi marcada pela perseguição das mulheres, período nomeado como “caça às bruxas”. Aconteceu principalmente na Europa e na América, e foi um ato de genocídio contra as mulheres, com muitas sendo agredidas e até mortas por serem consideradas “bruxas”. Na realidade, as “bruxas” eram mulheres que se opunham contra o comportamento “tradicional” e questionavam o sistema, ou aquelas que tinham crenças “pagãs”, tendo em vista que toda crença que questionava ou não seguia o catolicismo era vista como pagã pela igreja católica. Em vista disso, foi necessário encontrar motivos para que a sociedade se opunha a elas, a fim de eliminar essas ideias e manter o patriarcado e o domínio das igrejas.

O inquisidor Jacques Sprenger publicou o "Manual da Bruxa da Caça" no final do século XV (15), no qual mencionava a bíblia católica, em seu manual ele justificava que a inferioridade das mulheres, decorria do motivo de que Eva a primeira mulher criada segundo a bíblia, teria sido criadas a partir de uma costela

defeituosa de adão, sendo por tal motivo considerada uma criaturas defeituosa e imperfeita. Dessa forma não se pode negar que a idade média foi uma época moldada de acordo com os desejos dos homens e para os homens.

No final da Idade Média, as mulheres passaram a ter um papel importante no desenvolvimento econômico da cidade. Diante do rápido crescimento da economia urbana, surge um novo modelo de relação de trabalho. As mulheres começam a se inserir no espaço, com o propósito de entrelaçar o trabalho e o cotidiano. No casamento, o homem e a mulher formarão uma atividade econômica central. Embora as mulheres tenham alcançado a possibilidade de independência social e profissional, ainda entravam em conflito com as ordens impostas pela economia, política e sociedade da época, considerando que muitas pessoas acreditam que as mulheres devem se concentrar na família.

Durante o Renascimento (século XIV ao século XVI), as mulheres trabalhadoras eram desvalorizadas, resultando na exploração da força de trabalho feminina e em salários mais baixos que os recebidos por homens, no entanto, para sobreviver, as mulheres se viam obrigadas a aceitar tais condições. Portanto, as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho de forma infeliz e degradante. Diante desses entraves à inserção no mercado de trabalho, muitas começaram a trabalhar em casa ou eram contratadas por alguém para trabalhar em casa, o que era muito comum na indústria da confecção.

Na Idade Moderna, ao lado da queima de sutiãs em praças públicas, simbolizando o desejo de liberdade feminina, vimos também mulheres incentivadas, para salvar a honra da família, a cometerem suicídio, se houvessem sido vítimas de violência sexual, mesmo que tivessem sido abusadas por um membro da família, que nem sequer era questionado sobre o ato.

Durante a Revolução Francesa no final da idade moderna, as mulheres ficaram cada vez mais insatisfeitas com sua situação, e buscavam a mesma liberdade que os homens. A escritora Olympe de Gouges se indignou com a subordinação das mulheres perante á sociedade masculina e apresentou a "Declaração dos Direitos da Mulher", que era equivalente à "Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão", com o objetivo de acabar com os privilégios que pertencem apenas aos homens. Entretanto, ela foi condenada à morte em 1793 por

guilhotina, tendo como acusação que ela teria deixado de lado os benefícios do seu gênero e ter tentado ser um homem de Estado.

2.1 NA FAMÍLIA

A principal característica do patriarcado é que, é do homem as relações sociais, políticas e empresariais, sendo reservado às mulheres as relações privadas apenas na família e no círculo familiar (RAGO, 1985).

Durante o período colonial, a "casa" não era apenas um lugar para o sono, alimentação e abrigo, era um lugar com honra a ser protegido, expressões ainda utilizadas exemplificam esses pontos de vista sobre a honra da casa e o caráter das mulheres:

“Lugar de mulher decente é dentro de casa” ou “mulher da rua não presta”. A casa era vista como um lugar “privilegiado”, onde as crianças seriam educadas, e portanto, tinha uma enorme responsabilidade moral atribuída às mulheres (RAGO, 1985).

O sentimento de família só surgiu nos séculos XVI e XVII acompanhado do interesse pela infância e da valorização dos filhos, as famílias não tinham função afetiva, sua função era de manter e conservar os bens, partilhar o trabalho e de promover as próprias vidas, já que até o entorno do século XV os membros não tinham condições de sobreviverem sozinhos, o casamento era tido como um negócio entre duas famílias, na maioria das vezes em casamentos arranjados.

Com o final do século XV, era comum dos costumes europeus difundidos em todas as classes sociais enviar as crianças a outras casas para aprender boas maneiras. Elas saíam cedo de casa, e só retornavam dos catorze aos dezoito anos, sendo esse o modelo de educação da época.

No século XV, mudanças relacionadas aos valores familiares ocorreram quando as crianças foram para a escola. Essa mudança ocorre de forma muito lenta, mas de longo alcance. A inserção dos filhos na escola, foi devido à necessidade e preocupação de “isolar os jovens do mundo sujo dos adultos os mantendo em seu estado original, para treiná-los para melhor resistir às tentações dos adultos” (ARIÈS, 1981, p. 231). A substituição da escola na aprendizagem das crianças torna os membros da família mais harmoniosos e favorece o surgimento do sentimento de família.

No entanto, até o século XVII, as relações sociais ainda atraíam grande atenção. “A reputação de um homem promovia seu futuro com base nas relações sociais” (MARTIN, 2001). Naquela época, havia uma certa hostilidade em relação à escola, os moralistas não conseguiam entender a importância da educação, pois acreditavam que o comportamento social era muito mais valioso e não seria ensinado nas escolas.

Com o passar do tempo, a educação infantil também passou a receber atenção perante a sociedade. Então, “a família começou a se organizar em torno dos filhos ao invés de focar nos relacionamentos externos” (HEYWOOD, 2004). No século XVIII, o núcleo familiar começou a se distanciar da sociedade pública e a relação íntima entre pais e filhos ocupou um espaço de intimidade maior. Diante dessas mudanças, surgiu a família moderna, tornando-se uma sociedade fechada, mais individualista.

Com o desenvolvimento da modernidade no século XIX, obteve-se o relacionamento conjugal, com a ideologia que a união de marido e mulher deveria ser devido ao amor e a felicidade entre os dois, acarretando na diminuição dos casamentos arranjados. A família nuclear, ou doméstica, conhecida na atualidade, é um fenômeno recente, e as instituições familiares são um fenômeno que surgiu com as mudanças culturais e históricas de cada época. Então, o modelo de família nuclear na situação atual se deve ao aumento do interesse social nas crianças, devido às más condições da infância, e essa mudança ocorreu com o desenvolvimento da medicina, higiene, ao final do século XIX.

Entretanto este modelo nuclear mostrou sinais de enfraquecimento, e a família começou ter outras configurações. Essas mudanças estão relacionadas à mudança do papel da mulher, sua entrada no mercado de trabalho e sua liberdade sexual por meio de métodos anticoncepcionais, levando a mudanças no sistema familiar. Desta forma, a mulher se tornando mais independente dos outros, mudando de um papel passivo, para um mais ativo, afetando assim o modelo familiar tradicional.

Com a mudança da visão sobre as crianças, a busca pela igualdade de direitos das mulheres, e o reconhecimento de uniões homoafetivas, a família assume uma novas formas surge então famílias monoparentais, famílias

recompostas e famílias de pais homossexuais, acompanhando as mudanças sociais e culturais.

2.2 NA EDUCAÇÃO

Com o surgimento das relações familiares entre homens e mulheres, as mulheres eram educadas seguindo conceitos que sempre buscavam satisfazer os homens. Portanto, era estabelecida uma estrutura de ensino baseada na virtude e no afeto para produzir imagens ideais de esposas e mães. Nenhuma outra instrução além das necessárias para atingir esses objetivos foram implementadas.

A fim de manter mulheres ocupadas, a igreja e o Estado defendiam o amor espontâneo das mães com bebês. Na revolução emocional do século 18, os filhos tornaram-se o elo que unia a família (ROCHA-COUTINHO, 1994).

O discurso médico corrobora para esta nova imagem com o surgimento de muitas publicações no fim do século XVIII para incentivar as mães a cuidar e amamentar seus filhos, portanto, a maternidade deveria ser imposta em primeiro lugar:

Segundo relatado por Del Priore (2004) a colonização do Brasil pautou-se nos interesses da Igreja e do Estado, estabelecendo um modelo de "mãe ideal" para padronizar as mulheres e regular seus corpos, a partir da consolidação do discurso da "natureza feminina" neste novo regime, as mulheres passaram a frágeis, emocionais, dependente, com instintivo materno e passivo.

O isolamento doméstico ou em mosteiros era para manter a reputação e a virgindade, tendo em vista que as mulheres eram vistas como um ninho de pecados (DEL PRIORE, 2004). Este conceito também teve um impacto na educação de meninas, como o papel de mãe, a educação visava duas funções principais: guardiãs da economia familiar e mentoras dos filhos.

Considerando que a educação era a única opção para ser diferente na vida social, as meninas começaram a se interessar por escolas, até mosteiros onde aprendiam música e latim.

Apenas no século XIX se fortaleceu a educação de meninos e meninas. Trazendo outras disciplinas para a escola a fim de cooperar para um melhor desenvolvimento. A partir deste período, as mulheres apareceram de novas maneiras. (LESKINEN, 2004).

No Brasil foi no final do século XIX, que surgiram as primeiras escolas normais, a fim de preparar as meninas para o magistério.

Considerando que só existem cursos de graduação para formação de professoras e enfermeiras para as que tinham acesso a educação. Nos níveis mais baixos de educação restavam domésticas, operárias, costureiras e telefonistas, (RAGO, 1985).

Na luta por espaço, as áreas mais convenientes tangiam a saúde e educação, e as mais difíceis de alcançar eram filosofia e matemática. Embora muitas mudanças tenham ocorrido para trazer as mulheres ao mercado, a sociedade continua a fortalecer o conceito de casamento precoce e os filhos, nas décadas de 1950 e 1960. Perpetuavam a ideia de que para as mulheres se sentirem completamente felizes e realizadas e para manter suas famílias unidas elas deveriam ter filhos.

A mídia internacional enfatizou fortemente esta ideia, vários estudos foram divulgados, relatando as consequências da falta de atenção e cuidado materno, tornavam as mulheres que trabalhavam em vilas que abandonam os filhos para sua própria felicidade (ROCHA-COUTINHO, 1994).

No entanto, no mundo de hoje, a discriminação contra as mulheres ainda é generalizada e sempre existiu direta ou indiretamente nas leis e práticas. Da educação caseira, ou em mosteiro colonial a uma pequena parte do ensino público misto no século XIX, a história da mulher brasileira ao longo dos séculos é uma das grandes mudanças e conquistas. Desde então, ela conseguiu obter o ensino fundamental e se transformar por uma posição importante no ensino superior, atualmente é maioria em todos os níveis de ensino e tem demonstrado participação no corpo docente do ensino superior.

Vale ressaltar que na faixa etária adequada (18 a 24 anos), mais mulheres ingressam na faculdade do que homens. Embora o sexo masculino seja o maior da comunidade no estágio vestibular, a frequência de formatura do sexo masculino é menor, o que parece indicar que o sexo masculino é uma opção precoce no mercado de trabalho.

2.3 NO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho da mulher esteve presente em todas as épocas e lugares, elas sempre trabalharam, embora elas nem sempre exercessem “profissões” (PERROT, 2005).

Com a revolução industrial do século 18 consolidou-se o sistema capitalista, e muitas mudanças ocorreram na produção e organização. Grande parte da força de trabalho feminina foi transferida para as fábricas, os empregos femininos e infantis eram amplamente utilizados, entretanto eram desvalorizadas sendo considerado de baixa qualidade, a mão-de-obra feminina e de menores foi extremamente explorada e em larga escala, á um preço inferior ao pago aos trabalhadores adultos do sexo masculino.

Os empresários preferiam as mulheres porque recebiam salários mais baixos do que os homens, mas prestam os mesmos serviços. Como consequência, as mulheres sofriam de 14 a 16 horas de jornada de trabalho mal remunerada, muitas vezes trabalhavam em condições desfavoráveis à saúde, mas faziam o possível para cumprir suas obrigações para não perder o emprego. Além disso, as mulheres também deveriam cuidar do trabalho doméstico e dos filhos e não existiam medidas de proteção à mulher durante a gravidez ou amamentação. (PINTO MARTINS, 2008).

Dessa forma, milhares de mulheres e crianças, constituíram porcentagem significativa da força de trabalho, cuja exploração intensiva contribuiu para o rápido acúmulo de capital que marcou o início da era industrial.

Naquela época, não havia legislação para limitar a exploração degradante dos trabalhadores, para garantir que seu salário fosse compatível com suas necessidades de sobrevivência, condições mínimas de trabalho aceitáveis e para proteger sua saúde e integridade física.

A história do Direito do Trabalho brasileiro efetivamente começou com medidas incrementais tomadas, como o fim da escravidão e o incentivo do governo à imigração europeia desde meados do século XIX.

O imperador D. Pedro II, amante de tecnologia e novidades, fez um projeto de industrialização no país, mas acabou esbarrando com a antiquada escravidão existente. No entanto, com o surgimento da República e a introdução de seu plano nacional de modernização, a revolução industrial posteriormente foi delimitada e com isso a necessidade de legislação trabalhista

No início da industrialização do país, as trabalhadoras eram empregadas

em larga escala, as mulheres eram contratadas em ramos menos mecanizados, assim como a indústria têxtil, pois nem toda mulher saía de casa para trabalhar e na indústria do vestuário e a alfaiataria, era comum a contratação de mulheres para trabalhar em casa. Não só as condições de trabalho eram péssimas, mas ser trabalhador não era visto de forma positiva pela sociedade.

Foi durante a Primeira e a Segunda Guerra Mundial (1914-1918 e 1939-1945), que as mulheres ingressaram no mercado de trabalho. Nessa época, os homens participavam das guerras, e as mulheres começaram a assumir empresas familiares e a ingressar no mercado de trabalho. É nesse momento que o modelo familiar embasado no pai provedor e chefe de família, e na mulher dona de casa e rainha do lar, começa a ruir.

Na década de 1950, o Brasil viveu um período de evidente desenvolvimento urbano e industrial, o que levou ao aumento das carreiras escolares e das vagas de emprego, foi um período de ascensão da classe média. Nesse panorama as diferenças sociais ficaram cada vez mais evidentes. Para as mulheres de classe baixa, o trabalho era a única forma de garantir o sustento delas e de suas famílias, mas as mulheres de classe média eram incentivadas a ficar em casa. Geralmente havia ocupações femininas, como enfermeiras, assistentes sociais, alfaiates, vendedoras, funcionárias de escritório e serviços públicos e a mais típica era a de professoras primárias.

A cultura política do capitalismo tem servido como modelo, o marido como único responsável familiar, que deve assumir todas as responsabilidades financeiras, enquanto quaisquer salários ganhos pela sua esposa seriam meramente suplementares. Vale ressaltar que no Brasil até 1962 estava vigorando o estatuto da mulher casada, que estabelecia em seus artigos uma limitação às mulheres que para poderem trabalhar seria necessário a autorização do marido.

No processo de urbanização e extrema industrialização ao longo dos anos, considerando a quantidade de produtos e eletrodomésticos convenientes para o trabalho em casa, o trabalho doméstico foi se desvalorizando. E as mulheres têm obtido cada vez mais lugares no trabalho, se tornando cada vez mais comum. Mesmo com as limitações legais supracitadas, e o preconceito contra o trabalho feminino.

Em 1964, a história política do nosso país passou por um golpe militar, a luta pelos direitos sociais tornou-se quase impossível, e quase todas as garantias individuais foram abolidas pela Constituição de 1967. Devido ao fracasso do modelo escolhido pelo regime militar, o país entrou em severa recessão econômica. Portanto, o ano de 1980 iniciou com uma grave crise econômica caracterizada por severa recessão econômica e inflação, que afetou toda a sociedade, especialmente a população mais pobre, acarretando uma saída das mulheres em busca de trabalho para complementar o orçamento familiar.

Nesse período, houve uma reformulação da imagem da mulher na sociedade, no início da década de 1980, o movimento sindical foi retomado, assim como a ascensão do movimento feminista e, mais importante, a luta pela democratização do país.

A forte mobilização da sociedade, lutando pela soma de seus direitos, permite reavaliar a legislação sobre a mulher e reivindicar a igualdade de gênero, especialmente sobre seus direitos trabalhistas.

3 DIREITOS CRIADOS COM A FINALIDADE DE PROTEÇÃO À MULHER

As primeiras leis trabalhistas protegendo as mulheres surgiram na Europa. Na Inglaterra, em 19 de agosto de 1842, surge a “Coal Mining Act” proibindo o trabalho da mulher em subterrâneos. Pela Lei de 1844 a “Factory Act” em que a jornada de trabalho foi reduzida para 12 horas e o trabalho noturno foi proibido. Em 1878, o “Factory and Workshop Act” segue a proibição do trabalho noturno para mulheres e amplia essa proibição para trabalhos perigosos e insalubres, e fixa a jornada semanal em 55h30min e 60 horas, respectivamente, na indústria têxtil e nas outras fábricas, excluído o domingo.

Na França, com a lei promulgada em 1874 proibindo as mulheres de trabalhar no subsolo e em pedreiras. Em 1892, a jornada de trabalho das mulheres era restrita a 11 horas, e vedando trabalho noturno nas indústrias. A lei de 28 de janeiro de 1909 concede às grávidas o direito de descansar oito semanas sem remuneração e proibiu o carregamento de objetos pesados.

Na Itália, 1902 (Lei Carcano), proibia as mulheres de trabalharem no subsolo e instituindo a licença-maternidade por quatro semanas após o parto. No entanto a

lei Carcano foi omissiva quanto à retribuição da licença e também sobre a garantia de emprego após o retorno. Esta lei foi parcialmente modificada em 1907, introduzindo a proibição do trabalho noturno para mulheres de qualquer idade.

Em 1917, a Constituição mexicana foi pioneira no ideal de direitos e garantias constitucionais para os trabalhadores, desde seu início em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem buscado promover a igualdade de condições de trabalho no planeta em todas as suas convenções, reduzindo assim as diferenças socioeconômicas existentes no mundo. O Brasil é um dos membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e participa de suas conferências desde a primeira reunião.

Desde a sua criação em 1919, e mesmo após o contato com as Nações Unidas, todas as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visam promover igualdade de condições de trabalho no planeta, a fim de reduzir as diferenças socioeconômicas que existem no mundo. Uma vez que a maioria das pessoas no mundo vive do trabalho, combinar as condições e os métodos de pagamento para a prestação desse trabalho pode promover a igualdade entre trabalhadores em diferentes países

Em 1919 no final do século XIX ao início do século XX, ocorria a Primeira Conferência Internacional do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou seis convenções. a primeira delas: limitando a jornada de trabalho a 8 horas por dia e 48 horas por semana, outras convenções ratificadas na época incluíam a proteção da maternidade, o combate ao desemprego, a fixação da idade mínima para o trabalho industrial em 14 anos e a proibição de mulheres e crianças menores de 18 anos trabalharem à noite.

A Convenção nº 3 entrou em vigor em 13 de junho de 1921. Garantindo que as mulheres trabalhadoras tivessem seis semanas de licença remunerada obrigatória antes e depois do parto, e duas pausas de 30 minutos durante a jornada de trabalho para a amamentação, também garantiu que a mãe recebesse remuneração do erário público durante a sua licença, um atestado médico deveria ser apresentado, e que esse valor pago fosse suficiente para garantir o seu sustento e do seu filho. Considerou ilegal que funcionárias sejam demitidas durante a

gravidez ou licença compulsória. O Brasil ratificou a convenção em 26 de abril de 1934 e promulgou a convenção pelo Decreto nº 423 de 12 de novembro de 1935.

Por sua vez, a Convenção nº 4 da Organização Internacional do Trabalho (conforme emendada pelo nº 41 em 1934) proibia as mulheres de exercerem trabalho noturno em empresas públicas ou privadas. Esta proibição não se estendia às trabalhadoras que trabalhavam em locais onde havia apenas membros da mesma família. Em caso de força maior ou perda iminente de matérias-primas não processadas, seria suspensa essa convenção. O Brasil também ratificou a convenção, que foi promulgada pelo Decreto nº 1.396, de 19 de janeiro de 1937, que foi posteriormente revogada pela lei 7.855 de 1989 e hoje aplicam-se as mesmas normas para ambos os sexos.

A primeira lei protecionista para as mulheres trabalhadoras no Brasil aparecerá na esfera estadual de São Paulo, com a Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o Serviço Nacional de Saúde, proibindo as grávidas de trabalhar nos estabelecimentos industriais durante o último mês de gravidez e no puerpério. No mesmo ano, entrou em vigor o “Código Civil”, argumentando que as mulheres casadas são relativamente incapazes, equiparando-as aos menores de 16 a 21 anos, possuindo filhos pródigos e da silvicultura. O Código Civil também trouxe às mulheres o “dever de obedecer a seus maridos”, pois precisavam da permissão dos seus cônjuges para realizar atos da vida civil.

Em 1923 O decreto de nº16.300 estabeleceu um descanso de trinta dias antes e após o parto, assim como intervalos para amamentação e a presença de creches ou sala de amamentação perto do posto de trabalho.

A preocupação do poder públicos em proteger as mulheres da exploração degradante da força de trabalho foi refletida pelo Decreto nº 21.417-A, publicado em 17 de maio de 1932, regulamentava o trabalho feminino em estabelecimentos industriais e comerciais, proibindo o trabalho noturno, subterrâneo, minas subterrâneas, pedreiras, obras públicas e atividades perigosas e insalubres. Garantindo remuneração igual para trabalho de igual valor, independentemente do gênero, e também garantindo proteção à maternidade para: repouso obrigatório de quatro semanas antes e depois do parto, podendo cada período ser prorrogado por duas semanas em casos excepcionais comprovados por atestado médico, durante a

licença, o fundo constituído pela Instituto de Seguridade Social e na falta deste pelo empregador, fornecia um subsídio que correspondia a metade da renda média dos últimos seis salários recebidos, restauração da função desempenhada antes da permissão, caso fosse verificado que a função de trabalho da gestante seria prejudicial para o estado de gravidez seria lhe garantido o direito à rescindir o contrato de trabalho, e proibindo a utilização do trabalho feminino em serviços perigosos ou insalubres, assim como direito à higiene e à saúde, juntamente com o mandato legal de dispor de saneamento e ventilação adequados no local de trabalho, mais do que uma garantia legal para a mulher trabalhadora, este foi um direito posteriormente alargado a todos os trabalhadores, tendo em vista que diz respeito à dignidade da pessoa humana.

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do trabalho feminino. Trouxe a solidificação de muitos direitos trabalhistas que foram gradativamente garantidos nas legislações infraconstitucionais. As garantias constantes do texto constitucional são basicamente: 8 horas semanais de descanso, férias anuais remuneradas, igualdade de remuneração entre homens e mulheres, proibição de mulheres exercerem atividades insalubres, assistência médica à gestante, salário maternidade e licença maternidade. Proíbe empregos que discriminem as mulheres em termos de salários, e garantia de repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário que seria pago mediante contribuição da União, do empregado e do empregador. Tornou obrigatório o amparo à maternidade, em todo o território brasileiro.

A Constituição de 1937 foi resultado de um golpe de Estado do então presidente Getúlio Vargas após a dissolução da Assembleia Nacional. O novo texto constitucional omitia a previsão de garantir o emprego de mulheres gestantes e não respeitava o emprego feminino pois não prestigiava a isonomia salarial entre homens e mulheres, apesar de manter o princípio da igualdade. Esta omissão deu abertura para a criação do decreto-lei nº 2.548 de 1940 que possibilita o pagamento 10% menor no salário mínimo para as mulheres, e o decreto nº1.396 proibiu o trabalho noturno da mulher em indústrias.

No entanto, o marco na história do direito do trabalho foi 1943. Mais precisamente, em 1º de maio, com o surgimento da CLT (Consolidação do Direito do Trabalho). Que surge como uma demonstração de que o governo Vargas se

preocupação com o trabalhador, como o próprio nome diz, uma consolidação, ou seja, uma reunião de leis esparsas existentes que regulavam as diversas ocupações. Dessa forma, o governo compilou todos os textos legais existentes sobre leis trabalhistas individuais, leis trabalhistas coletivas e processos trabalhistas, resultando na CLT.

Com o fim de Getúlio Vargas e seu Estado Novo, foi convocada a Assembleia Constituinte, resultando na Constituição de 1946. Essa Nova Carta assegurou as garantias já existentes aos trabalhadores no Brasil, e também trouxe novos direitos, como assistência aos desempregados, garantia de direito de greve e participação obrigatória e direta no lucro das empresas. Porém não trouxe qualquer inovação no tocante ao direito das mulheres.

A Constituição de 1946 foi substituída por outra constituição promulgada em 1967, e a maior parte do conteúdo do texto foi emendada pela Emenda Constitucional nº 1 em 17 de outubro de 1969. A reforma no texto foi tão grande que muitos juristas a consideram uma nova Constituição. Ambos os textos proíbem a disparidade salarial entre homens e mulheres, e o trabalho em condições insalubres para a mulher, garantindo à gestante licença remunerada antes e depois do parto, sem prejuízo da remuneração ou do emprego, e os benefícios previdenciários adequados.

No entanto, a Carta de 1967 introduziu inovações ao proibir vários critérios de admissão com base no sexo, cor ou estado civil, e garantiu aposentadoria às mulheres trabalhadoras após trinta anos de serviço com direito à remuneração integral.

Atualmente, na CLT, o título do Capítulo III é "da proteção do trabalho da mulher" em suas seções são abordados os seguintes tópicos: jornada e condições de trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à licença maternidade.

O Centro Único de Trabalhadores (CUT) estabeleceu um secretariado nacional para mulheres trabalhadoras, para formular e coordenar políticas de promoção do trabalho feminino com base nas relações sociais de gênero, raça e classe, e fornecer subsídios para instâncias e entidades horizontais e verticais

relacionadas com seus respectivos campos, organizar as mulheres profissionais para intervir nos sindicatos e no trabalho mundial.

“Nossa estratégia para superar a discriminação e a exclusão social envolve a identificação de questões importantes e prioritárias que contribuem para a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho e dos sindicatos. As necessidades dos trabalhadores masculinos e femininos diferem devido à divisão de gênero do trabalho na relação trabalho-gestão. A situação específica das mulheres deve ser considerada na formulação de todas as políticas e intervenções sindicais” (BEZERRA LIMA, 2004).

A atual Constituição de 1988 enfatiza principalmente o princípio da dignidade humana, e proíbe a distinção entre homens e mulheres. Além de garantias para trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, a CF / 88 também garantiu a proteção da mulher no mercado de trabalho, ao proibir critérios discriminatórios de admissão por motivos como sexo, idade ou estado civil, e emitiu autorizações para gestantes gozarem de 120 dias licença de maternidade sem afetar a sua remuneração. Segue o trecho, de autoria do Centro Feminista de estudos e assessoria (2006), onde é comentado sobre uma legislação que veio posteriormente proibindo exigências absurdas, como exames de gravidez para admissão, e aborto criminoso

Devido à grande discriminação e abusos cometidos contra as mulheres no mercado de trabalho, Legislação posterior proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (Lei 9.029/1995).

Posteriormente, foi sancionada legislação inserindo regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho na CLT (Lei 9.799/1999). Foi retirada, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a expressão “aborto criminoso” (Lei 8.921/1994) em referência a redução dos dias de férias motivada pelo licenciamento compulsório da trabalhadora por motivo de aborto (Art. 131, II).

Entretanto, na Seção V – Da Proteção à Maternidade, ainda consta a expressão “aborto não criminoso” (Art. 395) quando se refere ao repouso remunerado e ao direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Atualmente, de acordo com a regulamentação sobre o trabalho feminino, a própria Constituição contém regras específicas para o trabalho feminino. Como direitos no período de gestação, mesmo que esteja no início da gestação este não poderá ser o motivo para uma negativa de admissão, assim como lhe é assegurado o direito à estabilidade no emprego do momento da confirmação de sua gravidez até 5 meses após o nascimento, podendo ser dispensada para realização de exames e

consultas médicas. Se for necessário durante o período gestacional a empregada poderá mudar de função, retornando a esta ao fim de sua licença-maternidade.

Toda gestante tem direito à licença-maternidade a partir do oitavo mês de gravidez, sem prejuízo de seu trabalho e salário, e deve ser integralmente paga nos 120 dias (cento e vinte) de licença-maternidade. Caso a funcionária receba salário variável, o valor recebido será igual à média de suas últimas seis rendas e os benefícios do cargo. Além disso, as empresas participantes do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770 / 08) podem estender a licença-maternidade por mais 60 dias.

Com o advento da Lei Nº 13167/2017, no seu artigo 394-A da CLT, ficou subordinado o afastamento imediato da mulher grávida ou lactante, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo o valor do adicional de insalubridade, para atividades em nível de máximo de insalubridade, entretanto para os níveis médio e mínimo de insalubridade, um atestado médico pode permitir a sua permanência no trabalho.

O artigo 394 da CLT trata da possibilidade da gestante romper o contrato de trabalho, que prejudica a sua gestação.

O artigo 395 da CLT também protege os direitos das mulheres que sofreram aborto espontâneo ou acidental e garante que ela tenha duas semanas de descanso remunerado amparadas pelo artigo 71-A da Lei nº 12.873, as mães que adotam filhos ou obtenham a guarda judicial também têm direito à licença-maternidade, independentemente da idade do adotado, também gozam de 120 dias de licença-maternidade.

A amamentação é outro direito legalmente garantido da mulher. Desde o nascimento da criança até os 6 meses de idade (podendo ser prorrogado a partir do atestado médico), e dois intervalos intrajornada de 30 minutos, para amamentar o bebê. Além disso, as empresas com mais de 30 profissionais do sexo feminino, que tenham mais de 16 anos devem fornecer as suas funcionárias locais adequados para o aleitamento seus filhos.

Outra proteção conferida pela lei do artigo 390 da CLT para as mulheres é o limite de peso permitido durante suas atividades. Devido às diferenças de força física, as funcionárias não podem sustentar o mesmo peso que os homens.

Com as últimas mudanças nas regras de aposentadoria, a idade de aposentadoria não existe mais, contanto que tenha contribuído com 35 anos para os homens e 30 anos para as mulheres.

O artigo 377 da CLT estipula que o salário das profissionais não pode ser inferior ao dos homens. As empresas que infringirem a lei podem ser punidas com multas aplicadas pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, até vinte vezes o valor do salário base.

Estas são modificações, que visam coibir distorções e punir a discriminação contra o trabalho da mulher.

Se no passado o trabalho da mulher e da criança tinha conotações semelhantes que as levavam a disciplinar, conjuntamente ou no mesmo capítulo, como regimes especiais, hoje essa regulação conjunta não se justifica mais porque o regime jurídico da mulher deve ser igual ao do homem, nas condições do art. 372 do Código de Processo Civil, limitando a proteção ao essencial, ou seja, a gravidez e a maternidade (apenas devido às condições especiais da mulher), sob pena de limitação das suas oportunidades de emprego. Portanto, quando não houver previsão específica na CLT, tratar trabalho de mulher, trabalho de homem, ou seja, aplica-se a regra geral. Portanto, o que está acontecendo é que a proteção do trabalho das mulheres frequentemente resulta em sua privação, discriminação, superproteção.

4 SEUS EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO E A DISCRIMINAÇÃO EM TORNO DA MULHER

O Decreto nº 2.548, de 1940, introduziu dispositivo que considerava a diferença salarial entre trabalhadores masculinos e femininos, com o percentual de 10% do salário mínimo menor para as mulheres, sob a alegação de que foram tomadas medidas de segurança e saúde no trabalho, trazendo com isso mais onus ao empregador, uma justificativa pautada na discriminação de gênero.

Adiante a Convenção n. 4 da OIT de 1937, incorporada posteriormente em 1940 no Decreto Legislativo nº 2.548, onde se tinha a proibição das mulheres em trabalhar à noite, exceto aquelas que trabalhavam apenas com familiares, ou seja, novamente condicionando o trabalho da mulher à aprovação do marido.

A história da legislação trabalhista brasileira também registra a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, apenas o capítulo sobre a proteção do trabalho das mulheres na CLT recebeu pelo menos 95 emendas e vetos para se aproximar das conquistas das mulheres ao longo dos anos.

A última grande mudança na CLT foi com a reforma trabalhista de 2017, onde se teve alteração em vários aspectos no trabalho feminino, como precarização de alguns direitos. Como exemplo, o direito das mulheres a um intervalo de 15 minutos antes do início da contagem de horas extras. Entretanto o ponto mais controverso foi a permissão do trabalho de gestantes e lactantes em local insalubre, apesar do trecho ter sido alvo de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin) o Supremo Tribunal Federal (STF) derrubou o texto, em maio de 2019, tendo em vista a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher”, pois é uma ofensa constitucional à proteção da maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho equilibrado previstos na Constituição Federal, foi apontado a possibilidade de realocação ou licença da gestante ou lactante, salientando inclusive, que a proteção feminina em nada implicaria em preconceito ou distinção de tratamento de gênero. Excluem-se, de forma absoluta, a possibilidade de gestantes ou lactantes se envolverem em atividades não insalubres, independentemente de terem apresentado atestado médico.

Ainda existem alguns pontos na legislação trabalhista que distinguem entre empregos masculinos e femininos. Para muitos juristas, a licença-maternidade remunerada de 120 dias estipulada na legislação trabalhista, e o não estabelecimento de licença-paternidade equivalente seja uma das maiores distorções legais permanentes.

A luta pela igualdade começou principalmente nas décadas de 70 e 80, mas até os dias atuais, ainda existem desigualdades nas relações sociais entre os sexos. Galeazzi (2001) Retrata a desigualdade antes e depois do emprego feminino,

mulheres caem em atividades econômicas desfavoráveis porque são mais vulneráveis aos riscos do desemprego e procuram por mais tempo por emprego. Além disso, quando acham um lugar, ainda existe desigualdade na segregação ocupacional, principalmente pelos salários menores que o dos homens

Os especialistas apontam que, embora a diferença salarial seja um ponto preocupante não é o único, tendo em vista que ainda há um desequilíbrio na força de trabalho, especialmente no Norte da África, Oeste da Ásia e Sul da Ásia.

Dados da OIT corroboram com essa afirmação, tendo em vista que apenas 47% das mulheres em idade produtiva estão no mercado, enquanto 72% dos homens estão no mercado. Uma pesquisa do Banco Mundial com 173 países em pelo menos 155 países há uma diferença legal restringindo as oportunidades econômicas das mulheres.

Essa desigualdade é expressa pela segmentação das posições femininas na divisão do trabalho por gênero, porque "o status das mulheres é mais baixo nas ocupações e há menos oportunidades de desenvolvimento e crescimento na carreira, e sua renda trabalhista é muito menor do que os de posições masculinas." (GALEAZZI, 2001, p. 9. 2)

No Brasil, também é possível enxergar essa diferença considerando que as mulheres representam 41% da força de trabalho, mas apenas 24% dos cargos de gestão, e segundo o balanço anual da Gazeta Mercantil entre nas 300 maiores empresas do Brasil, o percentual de mulheres em cargos administrativos passou de 8% em 1990 para 13% em 2000, um número pequeno considerando os dados supracitados da OIT quanto à representatividade da mulher no mercado de trabalho. Não obstante, em geral, as mulheres brasileiras ganham em média uma renda correspondente a 71% dos salários masculinos, tendo essa diferença mais óbvia nas funções menos qualificadas, ou seja, mesmo ocupando a mesma função masculina, a mulher ainda é menos remunerada.

É nos esclarecido por Nogueira (2010) na citação abaixo, que a família patriarcal reproduz-se na produção social e no sistema reprodutivo, e o trabalho feminino ainda é considerado inferior pois a construção social baseia-se no modelo familiar patriarcal:

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem "vale" mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a "papéis sociais" sexuados que remetem ao destino natural da espécie (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600).

No ensino primário e superior, o aumento do número de mulheres demonstra que as mulheres constituem a maioria na educação, mas isso não está de acordo com a paridade salarial e de mercado. Mesmo que o nível de escolaridade das mulheres seja relativamente mais alto, a diferença salarial entre homens e mulheres, condições de trabalho e as oportunidades de emprego ainda são muito diferentes. O conteúdo vai muito além do âmbito da educação, o que significa que a sociedade ainda não aceitou mulheres em cargos de liderança e com poder de decisão.

Os dados da Organização Internacional do Trabalho-OIT fornecidos por Neves em 2013 confirmam isso,

Embora a situação das mulheres no mercado de trabalho seja indiscutível, principalmente por serem mais escolarizadas, a desigualdade persiste. Percebe-se que "em certa medida, ainda existe um grupo feminino forte voltada para o trabalho doméstico, que se caracteriza por condições instáveis, baixos níveis de proteção social, precárias condições, falta de trabalho, baixos salários e informalidade" (NEVES, 2013, p. 409).

O último relatório das Nações Unidas sobre o tema "Mulheres do Mundo em 2015" apontou que as mulheres como um todo têm a mesma ou até mais carga de trabalho do que os homens. "Se você levar em conta o trabalho remunerado e não remunerado, como trabalho doméstico e cuidados infantis, as mulheres trabalham mais horas do que os homens - uma média de 30 minutos por dia nos países desenvolvidos e uma média de 50 minutos por dia nos países em desenvolvimento."

Quanto à discriminação no trabalho: No Brasil, apenas um em cada dez cargos executivos em grandes empresas é mulher. Por meio de uma pesquisa de perfil social, étnico e de gênero realizada pelo Instituto Ethos em cooperação com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dados coletados pela Agência das Nações Unidas para as Mulheres (Federação das Mulheres), o Instituto de Economia Aplicada (IPEA) e o Fundo de Desenvolvimento das 500 maiores empresas do Brasil Fundação Getulio Vargas (FGV-SP).

Segundo Adalgisa Lara Amaral, coordenadora da Pesquisa de Trabalho e Desemprego Dieese: "alguns trabalhos que as mulheres fazem tem remuneração menor. E algumas empresas na hora de contratar preferem os homens, em razão da mulher ter jornada dupla (cuidando dos filhos)".

Mulheres com responsabilidades familiares são rejeitadas no mercado de trabalho. E ocorre essa discriminação em razão do casamento, gravidez e licença maternidade. Não obstante a dupla jornada vivenciada pelas mulheres tem consequências pessoais para elas, como ansiedade, dor, desamparo, estresse, impotência e insegurança. A pesquisa no site Trocando Fraldas, mostra que três em cada sete mulheres temem engravidar e serem demitidas. Mesmo os líderes nacionais se deparam com especulações discriminatórias sobre o assunto, como no caso da primeira-ministra da Nova Zelândia, Jacinda Ardern, que foi posta em dúvida sua capacidade de trabalho devido à gravidez.

A crise econômica de 2015 teve taxas de desemprego para as mulheres passando de 6% em janeiro para 8,7% em setembro, de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e o desemprego masculino aumentou de 4,7% para 6,6%. E segundo especialistas, as empresas preferiam despedir mulheres por terem salários mais baixos, sendo assim suas rescisões de contratos seriam mais baratas, mesmo na maioria dos casos serem mais educadas e produtivas, o preconceito por faltas em decorrência da maternidade pesava mais, corroborando com a opinião do professor Carlos Alberto Ramos, do Departamento de Economia da Universidade de Brasília (UnB):

A crise econômica pode estar amplificado o preconceito contra as mulheres no mercado de trabalho. ;Existe uma lógica econômica que, diante da possibilidade de gravidez e da ausência por conta dos filhos, o empregador tende a contratar um homem. Já os que dão chances às mulheres oferecem rendimentos menores, mesmo que elas sejam mais produtivas;, afirma. Nos cálculos de Fábio Bentes, da CNC, em média, os salários pagos a elas são 20,8% menores que os dos homens.

Para a maioria das mulheres, conciliar trabalho e maternidade continua sendo um desafio, encontrando preconceitos e mal-entendidos no ambiente corporativo. Não é incomum que chefes e colegas de trabalho duvidem de sua capacidade de trabalhar o máximo possível como uma mãe, porque na sociedade brasileira as atividades familiares são quase que exclusivamente consideradas serviço feminino. Aliado a esse fato, a licença-maternidade é muito mais longa do que a licença-paternidade, e o resultado são trabalhadoras preocupadas em perder o emprego em caso de gravidez.

Apesar do legislador buscar reprimir o preconceito sofrido pelas mulheres, vedando critérios de contratação, diferença salarial e outras supracitados, na prática ainda se tem desrespeito a essas legislações.

5 CONCLUSÃO

A busca pelos direitos das mulheres ao longo dos anos gerou grandes manifestações sociais e lutas femininas. Devido à sua importância, as concepções sociais foram mudando gradativamente ao longo dos anos. A legislação brasileira vem em busca de garantir a segurança e a liberdade das mulheres perante a sociedade para que possam exercer seus direitos e deveres.

Atualmente movida pela necessidade de contribuir para a manutenção da vida familiar, e até mesmo pelo desejo de realização profissional, a mulher está cada vez mais ativa no mercado de trabalho, entretanto ainda há de se falar na discriminação sofrida por estas, como à divisão desigual do trabalho, disparidade salarial, dupla jornada que ocorre mesmo que as mulheres ampliem sua participação no mundo das atividades econômicas, tendo em vista o que foi expando é possível notar que mesmo com o legislador buscando meios legais de diminuir preconceitos e discriminação, e garantir uma inserção e manutenção do trabalho feminino no mercado, ainda há uma certa inflexibilidade pelo empregador pela valoração do trabalho feminino e sua contratação. Ligado muito mais pelo campo social pelo patriarcado enraizado em nossa sociedade.

Não obstante a licença maternidade é um dos quesitos a serem melhorados no nosso ordenamento jurídico, tendo em vista a onerosidade que este encargo impõe aos empregadores, com a disparidade de dias da licença maternidade para a paternidade, sendo mais fácil e menos oneroso ao empregador contratar um homem por sua licença ser de apenas cinco dias, a ter que se preocupar em como substituir sua funcionária por cento e vinte dias, com uma equidade dessa licença o empregador deverá se programar para um possível afastamento em decorrência de uma gestação para ambos os sexos. obtendo com isso uma diminuição da desigualdade, levando em consideração que este é um dos motivos alegado por empresas como justificativa de salários reduzidos. Tendo como parâmetro países

onde já é garantido a mesma licença para ambos os sexos e há uma diminuição do preconceito na contratação de mulheres.

Assim como a legislação que trata da amamentação, mais precisamente a que dispõe que empresas com mais de 30 profissionais do sexo feminino, que tenham mais de 16 anos devem fornecer as suas funcionárias locais adequados para o aleitamento seus filhos, pois a maioria das funcionárias não trabalha perto de suas residências, e no caso da funcionária levar a criança ao trabalho, quem ficará com essa criança durante a prestação de seu serviço? A empresa deveria ter além de um ponto de aleitamento um espaço e funcionários para cuidar dessas crianças. Outro ponto a se levantar é em relação ao tempo em que esse espaço fornecido com essa finalidade ficará vazio e sem utilidade, tendo em vista que atualmente temos planejamento familiar e métodos anticonceptivos, onde as mulheres estão optando por ter menos filhos. Diante o exposto observa-se que essa legislação tornou-se quase inviável, ou extremamente onerosa ao empregador, pois no caso inverso dessa situação, o empregador não há com o que se preocupar com um local para tais fins.

Apesar da legislação em torno da mulher observar-se que há uma precarização no seu ingresso e manutenção no mercado de trabalho, o preconceito, a dupla jornada são dificuldades que a mulher sofre até nos dias atuais, entretanto assim como no exposto a mulher seguiu firme ao longo do tempo, buscando o seu espaço e respeito no mercado de trabalho, trazendo com isso esperança de um futuro mais igualitário.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Alcilene Lopes de Amorim; GONÇALVES, Débora Pereira; NAZARETH, Maria Goretti; COSTA, Nadabe Souza. **FEMINICÍDIO: extrema forma de manifestação de violência contra a mulher**. Disponível em: https://revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2019/feminicidio_extrema_forma_de_manifestacao_de_violencia_contra_a_mulher_169.pdf. Acesso em: 05 set. 2020.

BARONI, Arethusa; KIRILOS BECKERT CABRAL, Flávia; RONCAGLIO DE CARVALHO, Laura, **Uma análise da história da mulher na sociedade**, Direitofamiliar.com.br, disponível em: <https://direitofamiliar.com.br/uma-analise-da-historia-da-mulher-na-sociedade/>, acesso em: 19 Nov. 2020.

Batalini, Marcela Gizeli; Fascina, Diego Muller. **Feminismo e Educação: uma leitura do direito da mulher de frequentar a escola**. VII Encontro Internacional de Produção Científica. Maringá –Paraná. 2011. Disponível em: http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/marcela_gizeli_batalini2.pdf. Acesso em: 05 de Setembro de 2020.

COSTA, Fabiana Alves da. **MULHER, TRABALHO E FAMÍLIA: OS IMPACTOS DO TRABALHO NA SUBJETIVIDADE DA MULHER E EM SUAS RELAÇÕES FAMILIARES**. 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/FI%C3%A1via/Downloads/15986-Texto%20do%20artigo-65618-1-10-20180911.pdf>. Acesso em: 05 set. 2020.

COSTA, Rodolfo, **Desemprego atinge as mulheres: empresas preferem demitir trabalhadoras**, Correio Braziliense, disponível em: https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/economia/2015/11/01/internas_economia,504671/desemprego-atinge-as-mulheres-empresas-preferem-demitir-trabalhadoras.shtml, acesso em: 26 Nov. 2020.

DE OLIVEIRA, Euclides, **Mulher precisava de autorização para trabalhar**, Família e Sucessões | Euclides de Oliveira Advocacia, disponível em: <http://www.familiaesuccessoes.com.br/mulher-precisava-de-autorizacao-para-trabalhar/#:~:text=A%20mulher%20era%20considerada%20uma, trabalhar%20fora%20sem%20autoriza%C3%A7%C3%A3o%20dele.&text=Depois%20veio%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal,2002%2C%20consagra%20o%20mesmo%20princ%C3%ADpio.%3E,%20acesso%20em:%2010%20Nov.%202020.>>, acesso em: 10 Nov. 2020.

DIAS, Sandra Pereira Aparecida. **UM BREVE HISTORICO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER**. 2010. Disponível em: <https://araretamaumamulher.blogs.sapo.pt/16871.html>. Acesso em: 05 set. 2020.

EDILMAR ALCANTARA. **A difícil trajetória das mulheres na sociedade brasileira.** Biblio. Disponível em: <<https://biblio.info/a-dificil-trajetoria-das-mulheres-na-sociedade-brasileira/>>. Acesso em: 27 Nov. 2020.

GASPAROTTO, Geovana Prante; GROSSI, Patrícia Krieger. **SEGURANÇAS SOCIAIS DO SUAS E A REPRODUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO: TENSÕES, DESAFIOS E CONTRADIÇÕES.** 2017. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498838223_ARQUIVO_SEGURANCASSOCIAISDOSUASEAREPRODUCAODASDESIGUALDADESDEGENERO.pdf. Acesso em: 05 set. 2020.

JORNAL DO COMÉRCIO. **Pesquisa revela que salário das mulheres é cerca de 20% menor que o dos homens.** Jornal do Comércio. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/economia/550304-pesquisa-revela-que-salario-das-mulheres-e-cerca-de-20-menor-que-o-dos-homens.html#:~:text=E%20algumas%20empresas%20na%20hora,das%20vagas%20pertence%20aos%20homens.>>. Acesso em: 26 Nov. 2020.

MARTINS, Thays, **Mercado de trabalho fecha portas para grávidas e mães com filhos pequenos,** Correio Braziliense, disponível em: <<https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/03/04/interna-trabalhoformacao-2019,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml>>, acesso em: 26 Nov. 2020.

MAURÍCIO CORRÊA. **Principais Direitos Trabalhistas das Mulheres de Acordo com a CLT vigente.** Jusbrasil. Disponível em: <<https://mauriciocorreadv.jusbrasil.com.br/artigos/553675572/principais-direitos-trabalhistas-das-mulheres-de-acordo-com-a-clt-vigente>>. Acesso em: 11 Nov. 2020.

METADADOS, **Relação trabalhista: entenda os direitos da mulher!**, Metadados, disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/relacao-trabalhista-entenda-os-direitos-da-mulher/>>, acesso em: 10 Nov. 2020.

Observatório Brasil de Igualdade de Gênero, **Principais Documentos Internacionais para a Promoção dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Gênero.** Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/internacional/documentos-internacionais>. Acesso em: 05 de Setembro de 2020.

Organização Internacional do Trabalho, **C003 - Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade),** Ilo.org, disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm>, acesso em: 10 Nov. 2020.

Organização Internacional do Trabalho, **História da OIT (OIT Brasília)**, ilo.org, disponível em:

<<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#:~:text=Parte%20do%20Tratado%20de%20Versalhes,objetivo%20promover%20a%20justi%C3%A7a%20social.&text=Em%201920%2C%20a%20sede%20da,como%20seu%20primeiro%20diretor%2Dgeral.>>, acesso em: 10 Nov. 2020.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. 01/05/2009. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/#:~:text=A%20>

introdu%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no,do%20sistema%20capitalista%2C%20no%20s%C3%A9c.. Acesso em: 05 set. 2020.

PERASSO, Valéria. **Direitos das mulheres: como alcançar a igualdade de gênero?** 8 março 2016. Disponível em:

https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/03/160308_gch_dia_internacional_da_s_mulheres_direitos_lgb. Acesso em: 05 set. 2020.

SOARES, Nana. **Como as mulheres conquistaram os direitos de hoje?**

29/03/2018. Disponível em:

<https://emails.estadao.com.br/blogs/nana-soares/como-as-mulheres-conquistaram-os-direitos-de-hoje/>. Acesso em: 05 set.

VALLE, Patricia; BRÊTAS, Pollyanna, **CLT já sofreu mais de 95 alterações no capítulo sobre as mulheres**, Extra Online, disponível em:

<<https://extra.globo.com/noticias/economia/clt-ja-sofreu-mais-de-95-alteracoes-no-capitulo-sobre-as-mulheres-24291656.html>>, acesso em: 11 Nov. 2020.

VIANA, Rebecca. **O direito à educação das mulheres no Brasil e Oriente**

Médio. Elaborado em 11/2016. Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/53655/o-direito-a-educacao-das-mulheres-no-brasil-e-orient-e-medio>. Acesso em: 05 set. 2020.

