

OS DIREITOS DA MULHER NA ESFERA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE OS AVANÇOS LEGISLATIVOS E O RETROCESSO SOCIAL

Michelle Bezerra de Souza¹

Andrea de Andrade Fernandes²

RESUMO

O presente artigo objetiva, fundamentalmente, mostrar os avanços legislativos direcionados à mulher, fazendo uma reflexão crítica-analítica sobre os impactos sociais no mercado laboral. O método de pesquisa foi o lógico-dedutivo, através de uma análise qualitativa de cunho bibliográfico e documental, como instrumento de resgate de construções histórico-sociais que envolvem o tema, tendo como alicerce estudos elaborados sobre o assunto, além de posicionamentos de doutrinadores pátrios, sob a ótica da constituição, de institutos infralegais e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). A problemática do objeto sob estudo, se perfaz à partir do questionamento de ter ou não, havido um retrocesso social, diante dos avanços legislativos dos direitos da mulher na esfera trabalhista. Nessa perspectiva, pretende-se analisar os institutos de proteção da mulher, especialmente, no que tange a igualdade de gênero e inserção no mercado de trabalho, além da luta pela superação de uma cultura baseada na sociedade patriarcal, disseminada por séculos. Concluímos que muito embora, a mulher esteja amparada pelos textos constitucional, infraconstitucional e CLT, não basta *per si* para garantir a efetividade de seus direitos e garantias fundamentais, havendo em nossa sociedade um retrocesso social, retratado por um tratamento desigual em oportunidades e a disparidade salarial entre os gêneros no mercado laboral, nem mesmo sendo suplantados diante da técnica e conhecimento superiores do que o apresentado por um trabalhador do sexo masculino habilitado para o mesmo posto de trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos da Mulher. Igualdade de gênero. Mercado de trabalho. Retrocesso social. Constituição. CLT. Reforma trabalhista.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: miceape@yahoo.com.br

² Professora Orientadora do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN). E-mail: andreaandrade.adv@hotmail.com

WOMEN RIGHTS IN LABOR LAW - AN ANALYSIS OF LEGISLATIVE ADVANCES AND SOCIAL BACKWARDNESS

ABSTRACT

The aim of this article is, fundamentally, to show the legislative advances directed at women, by reflecting in a critical-analytical way about the social impacts in the labor market. The method of research was the logical-deductive, through a qualitative bibliographical and documentary analysis, as an instrument of retrieval for social-historical constructs within the topic, based on studies made on the subject. In addition to positions of patriotic doctrine, according to the constitution's view, the instituted acts (They are a Government act that has the form of the law, but not the force of the law) and the Consolidation of Labor Laws (CLT) along with the innovations brought by the Labor Reform (Law 13467/17). The problematic of the object being study; it comes from the questioning of whether it has a social backwardness or not, given the legislative advances of women's rights in labor law. In this perspective, the aim is to analyze institutes for women's safety, especially with regard to gender equality and insertion in the labor market, in addition to the struggle to overcome a culture based on a patriarchal society, disseminated for centuries. In conclusion, despite the fact that a woman is support by constitutional law, acts and CLT laws that is not plenty *per se* to guarantee the effectiveness of her fundamental rights and privileges. Because of the existence of a social backwardness in our society, which represents unequal treatment in opportunities and wage disparity of genders in the labor market, even if being exceed by knowledge and technicality executed by a male employee who is able to perform the same job.

Keywords: Labor Law. Women rights. Gender equality. Job market. Social backwardness. Constitution. CLT. Labor reform.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como fulcro expor a evolução histórica da mulher contemporânea, sob o aspecto da consolidação de direitos e garantias fundamentais conquistadas em nosso regime jurídico pátrio e uma breve análise se o caráter protetivo do Direito do trabalho se traduziu em um avanço ou retrocesso social e de como tais conquistas impactaram na inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho, sobretudo após a alterações de alguns dispositivos legais, introduzidos pela Lei 13.467/2017 - a Reforma Trabalhista.

O método de pesquisa empregado foi o lógico-dedutivo, por intermédio de uma análise qualitativa de cunho bibliográfico e documental, como instrumento de resgate de construções histórico-sociais que envolvem o tema, tendo como alicerce estudos elaborados sobre o assunto, além de posicionamentos de doutrinadores pátrios, sob a ótica da constituição, de institutos infralegais e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Na primeira parte do estudo, faz-se uma retrospectiva histórica, percorrendo como a mulher era percebida inicialmente no contexto de uma sociedade rudimentar e essencialmente patriarcal, sua completa ausência de autonomia e de como estava à margem do cenário político e do processo de decisões, sendo tratada como objeto e propriedade de seu pai e, posteriormente, de seu marido.

Dois grandes marcos históricos afetaram sobremaneira o modelo econômico e os meios de produção, introduzindo a mulher no mercado de trabalho - a Revolução Industrial e o período entre guerras. Ressalta-se, que na condição de inferioridade a qual a mulher sempre esteve subjugada, a crescente demanda por mão de obra feminina visou atender aos anseios de aquisição de produtos industrializados e serviços e na aferição de renda e criação de mercado de consumo, não mais alcançado tão somente pelo emprego do trabalho masculino.

Desse modo, aspirações como trabalhar fora, dificultavam o desempenho das funções de esposa e mãe. Com efeito, as mulheres precisaram se articular na luta por direitos, obrigando o Estado, assim, a se posicionar frente aos anseios sociais femininos. Surgem então, os movimentos feministas como uma forma de protesto e luta das mulheres pelo direito à igualdade de gênero.

Nesse caminhar, abordar-se-á, no momento seguinte, o surgimento das primeiras Constituições no Brasil, evidenciando a evolução dos direitos femininos e sua luta na busca por maiores espaços no mercado de trabalho, representatividade nas decisões políticas e na

defesa de seus interesses.

Para uma melhor análise do estudo, contudo, faz-se, necessário, que o leitor contextualize a evolução legislativa que se dera no âmbito constitucional, infralegal e do trabalho, visando a superação de práticas de discriminação e exclusão da mulher na práxis trabalhista.

No tocante a maternidade, peculiaridade estrita à condição feminina e, portanto, de suma importância para análise dos reflexos das medidas protetivas adotadas pela legislação trabalhista, analisar-se-á, alguns dispositivos específicos que dizem respeito aos direitos da mulher gestante e lactante, que sofreram profundas alterações pela Reforma Trabalhista, mencionando, portanto, os sérios impactos na saúde da mulher e do bebê, bem como na garantia de emprego.

Em seguida, visa-se abordar, por intermédio de uma análise estatística, como se porta o mercado de trabalho atualmente, sob o ponto de vista exclusivo e discriminatório sofridos pela gênero feminino ao decidir por trilhar uma carreira profissional.

Isto posto, a presença feminina no trabalho sempre enfrentou obstáculos, seja pela não valorização de seu papel social, como também por conviver com salários inferiores, intimidação física, despreço de sua capacidade intelectual e, principalmente, por pressão de familiares em razão da existência de obrigações a serem desempenhados no lar, sobretudo, relacionados às atividades domésticas.

Por fim, verifica-se se esses “avanços legislativos” das normas trabalhistas promoveram os direitos das mulheres e da igualdade de gênero, no mercado de trabalho, ou se apenas trouxe mais regras ditas “protetivas” do sexo feminino, sem o condão de minimizar, na prática, o alto índice de exclusão social, em que a mulher continua sendo preterida e discriminada por questões de gênero.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DA MULHER NO SISTEMA PÁTRIO

2.1 A MULHER E A HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA

Dentre os movimentos históricos que causaram profundas mudanças na era contemporânea, ao que tange à Mulher em nossa sociedade, destaca-se a Revolução Industrial. Com a consolidação do capitalismo e modernização dos meios de produção, a Revolução Industrial impactou diretamente a estrutura familiar, trazendo às fábricas, mulheres e crianças. Até então, em nossa cultura ocidental, à mulher, era reservada exclusivamente as

atividades domésticas, a dizer, cuidar dos filhos e do marido.

Com o dinamismo inerente ao capitalismo, as fábricas passaram a diversificar os bens e serviços dispostos no mercado, vindo a gerar uma necessidade cada vez maior de mão de obra e aumento de renda para a circulação das mercadorias, sendo a atividade do homem não mais suficiente para manter o progresso econômico pungente.

Esse novo cenário introduziu algumas alterações no sistema econômico, uma vez que, o que antes era produzido de forma rudimentar pela mulher em seus lares, à título de exemplo, as vestimentas, passasse a ser produzido nas fábricas, fazendo com que o núcleo familiar precisasse ampliar-se a fim de atender a crescente necessidade de aquisição de produtos industrializados.

Com efeito, a condição de inferioridade na qual a mulher sempre esteve submetida no curso da história, não se mostrou diferente no momento da Revolução Industrial. A elas eram pagos salários inferiores aos aplicados aos homens, jornadas de trabalho extensas e acidentes constantes nas máquinas.

Vale ressaltar que, as mulheres, embora inseridas no mercado de trabalho, não detinham poderes políticos, civis ou trabalhistas e essa situação perdurou-se por muito tempo. Como o passar dos anos, é que elas foram se articulando a ponto de ingressarem na luta por direitos, obrigando o Estado, assim, a se posicionar frente aos anseios sociais femininos.

Harvey (2003, p. 145) preceitua que [...] não é verdade que os excluídos desse mercado de trabalho – negros, mulheres [...] tenham adquirido uma súbita paridade [...] Mesmo que algumas mulheres e algumas minorias tenha tido acesso a posições mais privilegiadas, as novas condições do mercado de trabalho de maneira geral acentuaram a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados.

Outro marco da história que impactou profundamente o papel da mulher na sociedade contemporânea foi o período entre as grandes guerras mundiais, que foram marcadas pela saída do homem para o campo de batalha, mais uma vez favorecendo o ingresso da mulher no mercado de trabalho devido à escassez da mão de obra. Contudo, ao final das guerras, o homem retornou ao seu posto de trabalho, enquanto a mulher já não se contentara apenas com o retorno ao lar.

No Brasil, logo após a Revolução de 1930, o então Presidente Getúlio Vargas deu início à organização dos direitos trabalhistas, com a preocupação de ampliar o número de postos formais e reduzir as taxas de desemprego.

O Decreto lei nº 24.417, por sua vez, trazia em seu escopo um tratamento à cerca da inserção das mulheres no mercado de trabalho, porém foi somente após a década de 40, com a

intensificação da industrialização no país e aumento de fábricas siderúrgicas, químicas, petroleiras e automobilísticas, que a mulher passou a atuar em diferentes cargos de trabalho.

Na década de 50, sob o governo de Juscelino Kubitschek e com seu audacioso plano governamental que prometia 50 anos de progresso em 05 anos de realização, foi promovida uma grande expansão industrial no país, percebendo-se um elevado número de trabalhadoras mulheres nas indústrias têxteis e nas instituições de ensino.

Noutra banda, no cenário mundial, surgem os movimentos feministas como uma forma de protesto e luta das mulheres pelo direito à igualdade de gênero. No Brasil, as mulheres puderam se articular com poder de mobilização na luta por direito à moradia, a saúde, ao transporte, a creches, a arte e a cultura, no entanto, foram novamente oprimidas pela ditadura militar.

Com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, considerada, portanto, o marco da ruptura de um governo autoritário com a consequente restauração da democracia, o movimento de mulheres teve uma participação marcante, dando visibilidade a um conjunto de reivindicações relativas ao seu processo de exclusão, assim como na luta pela inclusão dos direitos humanos para as mulheres e de igualdade de gênero.

Muito embora disposto em nossa Carta Magna, essa situação está longe de refletir o que de fato se vê na realidade do mercado de trabalho brasileiro, onde a mulher segue discriminada e recebendo salários desiguais pela mesma produtividade.

A disposição dos direitos da mulher nas Constituições Brasileiras clarifica como se deu essa evolução em nossa sociedade. Inicialmente as primeiras Constituições sequer faziam qualquer referência à mulher, sendo o homem o único detentor de direitos assegurados constitucionalmente, não era, inclusive, permitido à mulher a participação política, ficando à margem da nossa sociedade.

Todavia, o descontentamento com esse cenário, levou as mulheres a buscar mais espaço no mercado de trabalho, de forma perseverante, encampando a luta por um tratamento mais igualitário, como será visto a seguir.

2.2 A MULHER E O DIREITO CONSTITUCIONAL E INFRALEGAL

A Constituição Política Imperial, outorgada em 1824, dentro do contexto histórico nacional na qual foi produzida, teve como principal intento garantir a manutenção do poder concentrado nas mãos do imperador, à época, o imperador D. Pedro I. Sob forte influência do Iluminismo, a Constituição de 1824, revestida de aparente liberalidade, reconheceu

importantes Direitos Civis à sociedade brasileira, mas esses direitos não foram estendidos à mulher.

Pode-se perceber, que o texto constitucional não conferia as mulheres um tratamento isonômico, atribuindo exclusivamente aos homens o direito de exercer a cidadania e de participar do cenário político, enquanto a mulher, não podia votar e muito menos ser eleita a qualquer cargo público.

Em seu escopo, a Constituição Brasileira de 1824 faz menção à construção de um Código Civil pautado nos princípios da justiça³ e da equidade⁴, mas foi somente após a Proclamação da República e a promulgação de uma nova Carta Magna que foi aprovado o primeiro Código Civil Brasileiro, no ano de 1916.

Do mesmo modo, a Constituição de 1891 se manteve sob a égide do patriarcalismo, não fazendo qualquer referência à mulher que, aliado a um código civil machista e excludente, perpetuou a sua condição de submissa e dependente por toda a República Velha (1889-1930).

O Código Civil de 1916, por sua vez, recebeu forte influência do Código Civil Francês de 1804 (Código de Napoleão) e do Código Civil Alemão de 1896, sendo essencialmente individualista e patrimonial, ignorando qualquer menção ao direito da dignidade humana, reforçando, por conseguinte, a superioridade do homem, e negligenciando o papel da mulher na sociedade.

Corroborando a esse contexto, apresenta-se um retrato descrito por Paulo Nader, de como o Código Civil de 1916 tratou questões relacionadas à família, reproduzindo um modelo patriarcal, em total dissonância do apelo, ainda que incipiente, de levante das mulheres em nossa sociedade por direitos iguais:

A primeira Lei Civil brasileira foi um reflexo sociocultural econômico da época e se destinou a uma sociedade predominantemente rural. O sentimento religioso exercia poderosa influência na organização social e alcançava repercussão no âmbito legislativo. O Código Civil de 1916, especialmente em matéria de família e sucessões, fortaleceu o dogma do casamento, descurando-se das relações extra matrimoniais. E a maior parte do século XX foi um tempo de intensas reivindicações, visando ao amparo da companheira, à igualdade da condição entre filhos nascidos dentro e fora do casamento e à instituição do divórcio (NADER, 2016. P. 77).

³ Princípio da justiça: diz respeito à igualdade entre todos os cidadãos, na medida em que todos são iguais perante a lei e todos têm os mesmos direitos.

⁴ Princípio da equidade: revela o uso da imparcialidade para reconhecer o direito de cada um, usando a equivalência para se tornarem iguais. A equidade adapta a regra para um determinado caso específico, a fim de deixá-la mais justa.

Com o advento da Constituição de 1934, a mulher passa a ter um tratamento mais igualitário na sociedade brasileira, não discriminatório, concedendo capacidade política plena, além de consolidar o direito ao sufrágio e o acesso a cargos eletivos introduzidos através do Código Eleitoral de 1932. A supramencionada Carta Magna, também representou um significativo avanço ao vetar a diferenciação salarial para um mesmo trabalho por motivo de gênero e adotar o princípio da Isonomia⁵ em seu artigo 113, I:

Art. 113, I: A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, crenças religiosas ou ideias políticas (BRASIL, 1988).

Em seu preâmbulo, a Carta Magna de 1934 jaz na premissa primordial de bem-estar social e econômico, assumiu um compromisso com a justiça social:

Nós, os Representantes do Povo Brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (BRASIL, 1934).

Com o golpe de Estado, orquestrado por Getúlio Vargas, instalara-se a ditadura do Estado Novo, e dessa forma, encerrara-se o período de vigência da Constituição do bem-estar social, dando lugar à Constituição de 1937, que fora outorgada, com características fortemente fascistas, retrocedendo em termos de democracia e Direitos Humanos.

A Constituição de 1937, portanto, contemplou a igualdade formal⁷. No entanto, o Decreto Lei nº 2548/1940, por seu turno, retrocedeu ao trazer, em seu artigo 1º, parágrafo 2º a possibilidade de redução salarial de 10% (dez por cento) do salário feminino quando observado o do trabalhador adulto do sexo masculino. Por força do decreto, era permitida a diferença salarial entre homens e mulheres em cerca de dez por cento do salário mínimo com justificativa de que as medidas de higiene e proteção, por si só, oneravam o trabalho feminino. Uma medida claramente discriminadora pelo sexo.

É com a Constituição da República Populista de 1946, promulgada após a 2ª Guerra Mundial, que se consagra as liberdades previstas na Constituição Social de 1934 e que foram

⁵ Princípio da isonomia: Todas as pessoas são regidas pelas mesmas regras, da condição de igualdade. Enquanto princípio jurídico, é a igualdade entre todos os cidadãos, independente de classe ou gênero.

retiradas pela Constituição de 1937. Nesse contexto, a Constituição de 1946, retomou o princípio da igualdade, promovera-se a abertura política, devolvendo ao cidadão brasileiro, os direitos políticos usurpados por aquela, a morte do Presidente Getúlio Vargas em 1954, pôs fim a era Vargas

Nessa perspectiva, o voto passara a ser obrigatório, tanto para homens quanto para mulheres; fora restabelecido o direito da gestante ao descanso antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e salário, dispositivo esse, regulamentado pelo artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho. A Constituição de 1946 também instituiu a assistência e previdência em favor da licença maternidade, em seu artigo 157 e seus incisos XIV e XVI, bem como no artigo 164.

Nesse caminhar, a Constituição de 1967 viera a estabelecer um menor tempo de serviço para a aposentadoria feminina, que contando com 30 anos de tempo de serviço, passara a ter direito a uma aposentadoria integral.

Nessa esteira, muitas desigualdades continuaram a vigorar, e pode-se afirmar, que a percepção de proteção, comuns nos textos constitucionais anteriores, trazia um caráter discriminatório muito forte, uma vez que, a mulher, em boa parte da história da sociedade, foi vista como incapaz, carecendo de capacidade civil.

Nas palavras da professora Eneida Melo Correia de Araújo (2003, p. 71), "O excesso de amparo ao contrato de trabalho da mulher, a vedação de certas modalidades de serviços tendiam a restringir-lhe o acesso ao mercado de trabalho, a par de limitar suas profissionalização e ascensão".

No plano infraconstitucional, vale ressaltar o chamado Estatuto da Mulher Casada, quando da edição da Lei 4.121/1962, que representa o primeiro grande marco para o rompimento da hegemonia masculina, que devolveu a plena capacidade à mulher, passando à condição de colaboradora na administração da sociedade conjugal, sendo dispensada a necessidade da autorização marital para o trabalho, receber herança, e no caso de separação, poder solicitar a guarda dos filhos.

Ressalta-se, que o maior mérito desse Estatuto fora o de banir a incapacidade feminina, eliminando muitas normas ainda consideradas discriminadoras, no entanto, o autoritarismo masculino ainda se faz presente, em razão do colonialismo cultural.

Avançando no tempo, no ano de 1965, o país ratifica a Convenção nº 103 que versara sobre o amparo à maternidade e a Convenção nº 100, que se dedicara a isonomia salarial entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, ambas da OIT. No mesmo ano, ratifica a Convenção nº 111, que versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O conceito de discriminação trazida pela Convenção abarcava “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. Apesar de ratificada em plena ditadura, o conceito de discriminação oferecido pela OIT mostrou-se bastante democrático, respeitando a dignidade humana.

Por fim, com o advento da Constituição Federal de 1988, também conhecida como a Constituição Cidadã, torna-se um marco regulatório para os direitos das mulheres, garantindo um tratamento isonômico, considerando homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, conforme disposto em seus artigos 3º e 5º, I, reiterando a conquista de um tratamento mais igualitário, já trazido em Constituições anteriores, *in verbis*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, **sem preconceitos de** origem, raça, **sexo**, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, grifo nosso).

E, tratando dos Direitos e Garantias dos cidadãos, temos:

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

I - **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações**, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988, grifo nosso)

Com efeito, a nossa Carta Magna é considerada uma das mais avançadas no mundo no que diz respeito às garantias fundamentais, democracia e cidadania, trazendo consideráveis avanços no que tange ao reconhecimento de direitos individuais e sociais da mulher.

Dentre as garantias trazidas pela Constituição está a proteção ao mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, previstos no artigo 7º, XX, XXV e XXX e no artigo 10º, II, b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, que dizem respeito a: estabilidade de 05 (cinco) meses após o parto à gestante, licença-maternidade de 120 dias, vedação de diferenças salariais em razão do gênero, do exercício de funções, como também de critérios de admissão em razão do sexo, visando a proteger a mulher de sofrer discriminação e preconceito no mercado de trabalho.

Segundo Alice Monteiro de Barros (1998), as mulheres participaram ativamente no processo constituinte, através do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher criado em 1985, sob o slogan “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher”, que mobilizou em todo o país uma série de debates tendo a mulher e seu papel na sociedade como principal tema, resultando na elaboração da Carta da Mulher Brasileira aos Constituintes, sendo esta entregue ao Congresso Nacional, no dia 26 de agosto de 1986, por mais de mil mulheres.

2.3 A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

2.3.1 O trabalho da mulher e sua proteção jurídica: igualdade de gênero e o reconhecimento do direito à diferença

Conforme vimos, a Constituição vigente conferiu proteção específica ao mercado de trabalho da mulher, em seu artigo 7º, XX, da mesma forma que assegurou vários outros direitos. No mesmo sentido, a legislação ordinária passou a disciplinar uma série de medidas no intuito de contribuir para impedir que a mulher fosse discriminada.

Faz-se imprescindível destacar que o direito do trabalho, no tocante a mulher, passara por diferentes fases ao longo de sua história. Primeiramente, a fase de exclusão, quando nem mesmo existia um direito do trabalho da mulher, porquanto as mulheres não deveriam trabalhar, e as que o faziam, o faziam à margem da lei, sem qualquer proteção legal, uma vez que não havia legislação que regulamentasse a prestação de serviços de mulheres, bem como não existia, sequer, limitação da jornada de trabalho, considerado um dos mais básicos direitos dos trabalhadores.

Em seguida, inaugura-se, um período de proibição, marcado por severas limitações no labor feminino, restringendo seu exercício, inclusive com a exigência da outorga marital. Tais proibições, detinham um caráter impositivo, proibindo-lhes de laborar em determinadas atividades, diante de uma legislação marcada por inúmeras regras cogentes direcionadas aos empregadores de mulheres, como, por exemplo, regras de segurança e higiene que, mais tarde, se tornaram de ordem pública, garantida a todos os trabalhadores.

Nessa perspectiva, ao impor tantas proibições com o intuito de salvaguardá-las, terminava por contribuir para a exclusão da mulher no mercado de trabalho, empurrando-as para a informalidade, ao largo da lei, culminando por desprotegê-las, no inverso da intenção legislativa.

Em apertada síntese, embora o espírito das leis fosse o de proteção da mulher de certos tipos de trabalho, a legislação terminava por colocá-la à mercê destes mesmos trabalhos com total falta de proteção legal.

Subsequentemente, dá-se início a fase de proteção. Vale ressaltar, que o sentido de proteção, muitas vezes, completa a ideia de manutenção de certas proibições como a do trabalho noturno – só permitido nos casos em que a mulher laborava com membros de sua família ou mediante a apresentação de atestado de bons antecedentes – e a do trabalho insalubre ou perigoso, muitas vezes excetuadas em convenções coletivas. No entanto, fora

durante essa fase, marcada por profundas mudanças tecnológicas e sociais, que se dera a definitiva transição entre a proibição e a proteção.

As proibições foram sendo, paulatinamente, banidas do ordenamento, pois não condiziam com o novo papel social da mulher trabalhadora e sobraram apenas aquelas necessárias à proteção das mulheres, como as que disciplinam as questões ligadas à maternidade.

Todavia, somente com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres – em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho – foi promulgada e amplamente alardeada.

Hoje, o que se busca é a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres. Na verdade, o que se espera é que o direito do trabalho possa fomentar a isonomia entre os gêneros, apenas admitindo diferenciação onde ela, de fato, tem lugar, como nos casos de diferenças biológicas entre os sexos, a maternidade e as diferenças sociais, nas situações em que a mulher é discriminada, e a lei venha a coibir esta mesma discriminação.

Em que pese as garantias constitucionais de não discriminação contra a mulher, em especial, no mercado de trabalho, não é possível ignorar que as mulheres ainda sofrem problemas de exclusão e discriminação, tanto por questões sociais, decorrentes de uma cultura baseada na sociedade patriarcal, tanto quanto no desrespeito às normas jurídicas, fruto de um sistema capitalista, marcado pela super exploração dos trabalhadores.

Nessa perspectiva, a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não tem o condão de afastar a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, portanto, não podendo escapar ao senso comum a que se atente a diferença de compleição física entre homens e mulheres.

Do mesmo modo, reconhece-se que o maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres, conforme art. 201, § 7º, I e II.

Tanto é verdade, que a própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade, conforme o art. 7º, XVIII e XIX da Constituição de 88; bem como o art. 10, § 1º da ADCT, deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade.

A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e

período de descanso.

Além do mais, nunca é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. E por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher.

Nesse diapasão, é preciso levar em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora.

Há, contudo, que se ressaltar que alguns avanços significativos, foram obtidos, podendo citar a Lei 7.855/89 que revogou expressamente os artigos 379 e 380 da CLT que proibiam, na redação original, o trabalho da mulher em período noturno. Da mesma forma, revogou os artigos 374 e 375 da CLT, que tratavam da prorrogação e compensação de trabalho da mulher. O mesmo ocorreu com a Lei 10.244/01 que revogou o art. 376 da CLT para permitir o trabalho em jornada extraordinária para a mulher.

Do mesmo modo, a Lei 9029/95, proibiu diversas práticas discriminatórias, cabendo destacar: a proibição de exigência de atestado de gravidez para efeitos demissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho; como também passou a considerar crime a prática de exigência de teste de gravidez, perícia, atestado ou outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez; e por fim, será considerado crime, a adoção de qualquer medida de iniciativa do empregador que possa configurar indução ou instigação à esterilização genética, bem como a promoção do controle de natalidade.

No mesmo sentido, a lei 9.799/1999 alterou o título da seção I de “da duração e condições de trabalho” para “da duração, condições de trabalho e discriminação contra mulher”, em consonância com a busca de proteção contra medidas discriminatórias, premissa básica de Estados democráticos e adotada pelo Brasil na Constituição de 1988. A lei ainda trouxe inovações quanto aos artigos 373-A, 390-B, 390-C, 390-E e alterou o parágrafo 4º do artigo 392, inserindo dois incisos.

Corroborando ao comando de proteção contra medidas discriminatórias à mulher, mais a frente, far-se-á menção a outros dispositivos normativos de proteção à maternidade previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.3.2 Os direitos da mulher na CLT

No Brasil, além da norma constitucional, o trabalho da mulher também tem proteção

específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo o tema tratado em capítulo próprio, a dizer, o CAPÍTULO III, o qual sofreu alterações em virtude da Lei 13.467/2017, também chamada Reforma Trabalhista.

Sem pretender esgotar a temática da mulher na reforma trabalhista, é possível citar algumas mudanças, entre elas, o parágrafo único do artigo 372⁶ da CLT, foi expressamente revogado pelo artigo 5º, I, "h" pela supracitada Lei, em virtude de que determinado preceito já não vigorava mais na ordem jurídica desde o advento da Constituição de 1988, em face de distintos preceitos constitucionais firmemente imperativos que enfatizam o princípio da igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres.

A Lei 13.467/2017 também revogou o artigo 384⁷ da CLT, nos termos do artigo 5º, I, "i", da 13.467/2017, que retirou uma vantagem adicional e específica, conferida à mulher, no que se refere ao direito ao intervalo de 15 minutos antes de qualquer prorrogação, da jornada padrão, ou seja, antes da realização de horas extras.

Faz-se necessário refletir que se com a revogação do artigo 384, houve ou não perda de direito, e se na vida prática, essa imposição era algo obsoleto ou se as mulheres, realmente, estavam dispostas a paralisarem suas demandas para descanso de 15 minutos antes de iniciar a jornada suplementar.

Um ponto bastante polêmico, diz respeito a nova redação para o art. 394-A da CLT, que alterou o seu caput e lhe inseriu os incisos I, II e III, além dos §§ 2º e 3º. Quanto ao § 1º, foi apenas renumerado do antigo parágrafo único, mas se mantendo vetado desde a sua origem.

Nesse sentido, a nova lei faz a escolha pelo afastamento automático da mulher do ambiente insalubre, enquanto durar a gestação, apenas no caso de insalubridade em grau máximo (novo inciso I do art. 394-A). Tal tópico será tratado posteriormente com mais detalhes.

Por fim, é trazido à baila o artigo 461 da CLT, que trata da isonomia salarial para ambos os sexos. A reforma trabalhista replica o que já está assegurado na legislação sobre salário igual para trabalho de igual valor. Importa informar, que a OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho

⁶ Art. 372 da CLT. 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.

Parágrafo Único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho (BRASIL, 1943, grifo nosso).

⁷ Art. 384 da CLT. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho".

completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor.

Nessa perspectiva, tem-se o reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor, presente em duas convenções: a Convenção 100, de 1951 e a Convenção 111, de 1958, ambas da OIT e que foram ratificadas pelo Brasil, conforme visto anteriormente.

Incorporada em seu arcabouço institucional, o direito trabalhista, amparado na Convenção 100, mantém o entendimento de que trabalho de igual valor, é todo aquele que é realizado “com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica”, para fins de equiparação salarial, não importando o sexo.

2.3.3 Direitos específicos à mulher gestante e lactante

No que diz respeito aos direitos da mulher gestante e lactante, o art. 394 da CLT assegura que é facultado à mulher grávida, mediante atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação. Nessa condição, ela poderá pedir demissão, sem o dever de conceder o aviso prévio ao empregador.

Noutra banda, nas situações em que envolver aborto não criminoso, e que possa ser comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, sendo-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, nos moldes do art. 395, da CLT.

Com a Reforma Trabalhista outros dispositivos foram alterados, artigos que envolvem muitos temas estratégicos do contrato de trabalho e que impactam a saúde do trabalhador permitindo que sejam negociados via Acordo Coletivo, ou seja, entre o sindicato da categoria e empresa. Dessa forma, é notório, que através da reforma, o poder de negociação e de organização dos movimentos e bases sindicais, enfraquece, supervalorizando o negociado sobre o legislado, ao passo que, “enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores e sindicatos” (CARVALHO, 2017, p. 89), porque apregooou o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, o que pode causar o desaparecimento físico, estrutural e logístico dos sindicatos, dificultando a defesa e a mobilização sindicais.

Isso pode significar que certos direitos das mulheres poderão ser flexibilizados, e no que caso das mulheres gestantes e lactantes, terá um impacto negativo, justamente num dos momentos mais instáveis e repleto de riscos, que é o período pré e pós-parto, na qual a mulher precisa cuidar integralmente de seu filho, amamentá-lo adequadamente, alimentar-se e recuperar-se da cirurgia pós-parto nos casos em que necessitou da mesma.

A CLT guarda um tópico específico para tratar da proteção à maternidade, contido na SEÇÃO V, do capítulo III, de acordo com as inovações introduzidas pela Lei 13.467/2017, que será tratado a seguir:

2.3.3.1 Artigo 391-A, parágrafo único e 392-A. Estabilidade provisória do adotante e licença-maternidade na adoção de criança ou adolescente

No que diz respeito ao art. 391-A⁸, parágrafo único da CLT, ao se fazer uma leitura sistemática, pode-se, perfeitamente, compreender que o supracitado artigo, não é explícito no que tange à hipótese de adoção ou guarda judicial para fins de adoção conjunta. Isso porque a lei não faz restrição a respeito do direito à estabilidade provisória, o que leva ao entendimento de que ambos os adotantes ou guardiães podem usufruir da referida garantia de emprego, para fins de adoção, caso sejam empregado ou empregada, têm direito à referida garantia de emprego.

Diversamente, em se tratando especificamente da licença-maternidade (que não se confunde com a mencionada estabilidade provisória), o art. 392-A⁹, § 5º, da CLT é expresso ao estabelecer, de forma restritiva, que a adoção ou guarda judicial conjunta enseja a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Diversamente, em se tratando especificamente da licença-maternidade (que não se confunde com a mencionada estabilidade provisória), o art. 392-A, § 5º, da CLT é expresso ao estabelecer, de forma restritiva, que a adoção ou guarda judicial conjunta enseja a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

O art. 392-A⁹ da CLT, com redação dada pela Lei 13.509/2017, prevê que a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

⁸ Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Artigo incluído pela Lei nº 12.812/2013 - DOU 17/05/2013)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. (Parágrafo incluído pela Lei nº 13.509/2017 - DOU 23/11/2017) (BRASIL, 2017).

⁹ Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Caput alterado pela Lei nº 13.509/2017 - DOU 23/11/2017) (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, o direito à licença-maternidade, em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança, foi ampliado para atingir também o adolescente.

Corroborando ao artigo 392 da CLT, a Constituição Federal, preceitua em seu 7º, XVIII, que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Importa mencionar, que o art. 71-A da Lei 8.213/1991 não foi alterado, de modo que ainda faz referência ao salário-maternidade devido ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Logo, com fundamento no princípio constitucional da igualdade, é possível dizer que o salário-maternidade passa a ser devido à segurada empregada (ou ao segurado empregado) em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

Faz-se, imprescindível, que a empregada gestante venha a notificar o seu empregador, mediante atestado médico, no período compreendido entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a ocorrência deste.

Cumprir demonstrar que este artigo 392, na redação do seu §4º, I, garante à mulher, durante a gravidez, transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; além da dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

2.3.3.2 Artigo 394-A¹⁰. Permissão para gestante ou lactante trabalhar em local insalubre

Com a vigência da Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017, também será permitido que grávidas ou mulheres que estão amamentando trabalhem em condições insalubres - aquelas que podem fazer mal à saúde, como barulho, calor, frio ou radiação.

Segundo o texto da Reforma, as gestantes poderão permanecer trabalhando em locais insalubres, em grau mínimo e médio, desde que não apresentem um atestado médico proibindo esse trabalho.

Segundo Sacchet de Carvalho (2017), é possível identificar várias inconsistências e ameaças à saúde da mulher. A primeira ameaça à saúde da mulher, enquanto trabalhadora e gestante, pode ser encontrado no novel artigo 394-A da CLT, é a permissão do trabalho da

¹⁰ Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Caput alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017) (BRASIL, 2017).

gestante em atividades insalubres em grau médio e mínimo, exceto no caso de apresentação de atestado médico que a afaste, alterando as disposições anteriores mais benéficas à saúde do feto, um ser em formação, e da integridade da mulher, que garantia o afastamento compulsório e automático da gestante dos locais insalubres e perigosos em qualquer grau, enquanto ostentar essa condição de gestante.

Pode-se verificar na legislação anterior, que a mulher não necessitava apresentar qualquer atestado médico como garantia de que sua permanência no local de trabalho insalubre traria riscos para ela e para o feto.

O afastamento era, portanto, automático, consubstanciado na presunção de que qualquer ambiente insalubre já por si só traz o contato direto com agentes físicos, químicos e biológicos que podem reduzir e causar os mais diversos agravos.

Ocorre que com a introdução da Lei 13.467/2017 ao sistema pátrio, a mulher é obrigada a trabalhar em ambientes insalubres nos graus mínimos e médio, exceto se apresentar um atestado específico que comprove riscos à saúde. Infere-se, assim, que o grande problema é encontrar profissional habilitado de confiança da mulher que ateste tal situação frente às pressões do empregador para que a mesma permaneça no local de trabalho produzindo cada vez mais e com o medo de represálias diretas e indiretas advindas do seu Empregador.

Percebe-se que o princípio da dignidade da pessoa humana e da condição mais benéfica são desrespeitados por uma legislação restritiva e burocrática como a da Reforma Trabalhista. Assim, o que aparenta ser uma medida protetiva ao mercado de trabalho da mulher pode acabar por lhe ser prejudicial à sua saúde e à saúde do bebê.

Nessa mesma linha de pensamento, a autora Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 23), nos alerta para as especificidades e riscos que a insalubridade traz ao trabalhador:

As condições de trabalho insalubres encontram-se enumeradas na Norma Regulamentadora (NR) nº 15, da Portaria nº 3214/1978 do Ministério do Trabalho e aponta os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do trabalhador e estabelece os limites de tolerância do organismo a essas agressões. São elas: ruído contínuo ou intermitente, ruídos de impacto, exposição ao calor, radiações ionizantes, trabalho sob condições hiperbáricas, radiações ionizantes, vibrações, frio, umidade, agentes químicos biológicos.

Alerta-se para o fato de que a gestante poderá, em condições insalubres, laborar e estar exposta a radiações ensejando risco de câncer e de má-formação neural do feto. Além disso, risco de infecções urinárias e generalizadas poderão acontecer devido a contaminações destes ambientes inóspitos. Poeiras, ferrugens, faíscas e fuligens poderão causar transtornos

respiratórios para a criança e para a mãe. O frio excessivo poderá gerar quedas de pressão repentinas, desmaios e demais riscos para a gestante e para o feto.

Contudo, tal prática é “vendida” a sociedade como “direito de escolha” da gestante que passa a decidir sobre a necessidade de afastamento do local de trabalho diante da condição insalubre, quando na verdade, a legislação ocasiona uma análise de viés puramente econômico, vez que, cessada a insalubridade cessa também o adicional decorrente da exposição. Assim, a escolha deixa de ser entre a necessidade de afastamento em razão da preservação da saúde dos envolvidos para tornar-se um desnecessário afastamento em virtude da manutenção econômica-salarial da gestante.

2.3.3.3 Artigo 396. Pausas para amamentação: Livre negociação com o empregador

No que se refere a amamentação do próprio filho, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, nos termos do artigo 396, da CLT. E ainda, quando exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Com a nova lei, é permitido que vários aspectos das relações de trabalho possam ser negociados diretamente com o empregador. Da mesma maneira, prevê que os horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

A trabalhadora passa a ter direito a 02 intervalos de 30 minutos cada, durante a jornada, para amamentar a criança até os seis meses, conforme previsto no artigo 396 da CLT.

Esta cláusula, portanto, tem sido objeto de discussão nas negociações coletiva, em especial porque devido às longas distâncias da residência até o trabalho, torna-se muitas vezes inviável a amamentação durante a jornada, uma vez que não há creches no local de trabalho. Diante disso, surge a demanda de agrupar os intervalos em uma única vez, em geral ao final ou início da jornada.

A crítica que se faz, é que ao definir que a distribuição do intervalo poderá ser objeto de livre negociação entre empregador e trabalhadora, a nova Lei abre o espaço para as pressões por acordos em consonância com a necessidade das empresas. Tal situação é agravada por se tratar de um momento em que termina a estabilidade relativa à maternidade, o que termina por gerar uma pressão adicional sobre as trabalhadoras.

Nesse sentido, faz-se, imprescindível, que a empregada gestante venha a notificar o seu empregador, mediante atestado médico, no período compreendido entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a ocorrência deste.

Visando a proteção no momento do parto, a CLT, ainda na redação do art. 392, trouxe que os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. E ainda, no caso de parto antecipado, a empregada terá o direito aos 120 dias.

Cumpra demonstrar que este artigo 392, na redação do seu §4º, garante à mulher, durante a gravidez, transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; além da dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Diante destas exposições, é evidente que a CLT assegura a promoção dos direitos das mulheres, muito embora na prática os mesmos não sejam efetivados em razão de inúmeros fatores, como por exemplo uma política de fiscalização capaz de efetivar e exigir o seu cumprimento.

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, a maior parte da população com idade superior a 14 anos é composta por pessoas do sexo feminino, em termos relativos, as mulheres representam 52% do total de pessoas. Não obstante, os números relacionados à força de trabalho no Brasil evidenciam a supremacia masculina, com 55,5% os homens liderando a composição da força de trabalho no país a despeito de 44,5% de representatividade feminina.

Ao ser analisado o cenário do mercado de trabalho brasileiro, verifica-se que o número de mulheres efetivamente ocupadas basicamente acompanha a proporção de sua inserção na composição da força de trabalho, com a cifra de 43,6% do total de pessoas que encontram-se nesta categoria.

Tabela 1 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, por sexo – 3º trimestre de 2018

Categoria	Sexo (Mil pessoas)		
	Homens	Mulheres	Total
Pessoas de 14 anos ou mais de idade	81.165	89.146	170.311
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho	58.282	46.831	105.114
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas	52.177	40.444	92.622
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas	6.105	6.387	12.492
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, fora da força de trabalho	22.883	42.315	65.198

Fonte: IBGE (2018) adaptado pela autora (2018).

Não apenas as mulheres perdem em termos de representatividade quanto à sua participação no mercado de trabalho, como se evidenciará através dos dados abaixo apresentados, que na média recebem menos do que um trabalhador do sexo oposto.

De acordo com os dados do IBGE, o salário médio efetivamente recebido por um trabalhador do gênero masculino em recente pesquisa foi de R\$ 2.395,00 (Dois mil, trezentos e noventa e cinco reais), bem superior ao salário médio auferido por uma trabalhadora mulher - na ordem de R\$ 1.865,00 (Hum mil, oitocentos e sessenta e cinco reais, comprovando a desigualdade salarial entre gêneros em nosso país, o salário médio da mulher representa 78% do salário pago ao homem.

Ao contrastar com as informações referentes à escolaridade da população, esses dados se tornam ainda mais alarmantes, pois se constata que o nível de escolaridade das mulheres é superior ao do sexo masculino. Atualmente as mulheres estudam mais, mas isso não se traduziu em valorização de seu papel no mercado de trabalho, muito menos resultou em ganhos em termos de remuneração salarial, como se vê na tabela a seguir:

Tabela 2 – Escolaridade da população brasileira, por sexo – 2016

Nível de Escolaridade	Total	Sexo	
		Homens	Mulheres
Sem instrução e ensino fundamental incompleto	41,8%	43,4%	40,5%
Ensino fundamental completo e ensino médio incompleto	13,1%	13,5%	12,5%
Ensino médio completo e ensino superior incompleto	29,7%	29,6%	29,9%
Ensino Superior completo	15,3%	13,5%	16,9%

Fonte: IBGE (2016) adaptado pela autora (2018).

Em pesquisa realizada pela CATHO – site brasileiro de classificados de empregos, divulgou-se o ranking da média salarial dos principais cargos por gênero, que corrobora com a ideia de disparidade do rendimento médio apresentado pela pesquisa IBGE.

Quadro 1 – Média Salarial por Cargo, segundo o sexo - 2017

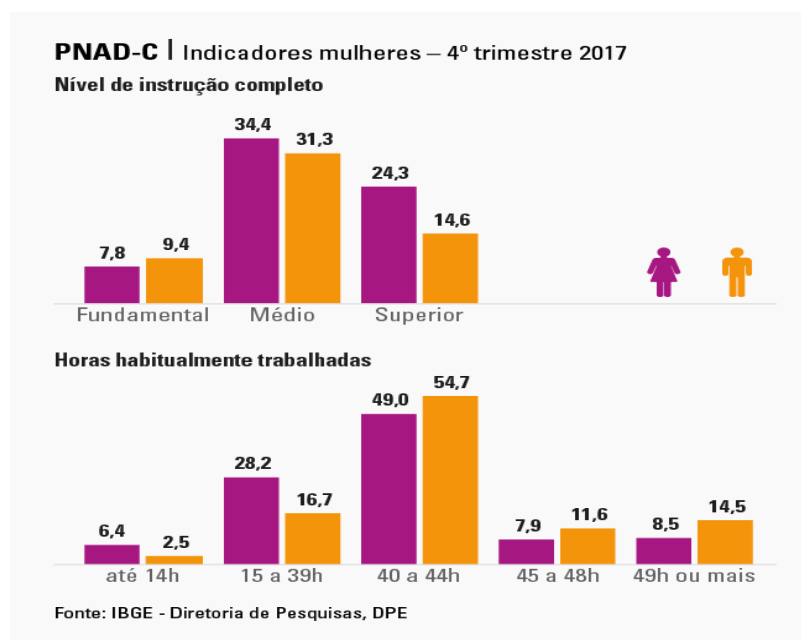
		Sexo:		
		Masculino	Feminino	Total
		Salário		
		Média	Média	Média Total
Média Salarial por Cargo	Analista	4.040,13	3.355,50	3.722,25
	Assistente Auxiliar	1.704,19	1.564,11	1.618,45
	Consultor	5.456,64	3.358,70	4.784,57
	Cargos de Gestão (Coordenação, Gerência, Diretoria)	12.006,23	8.183,24	11.114,33
	Operacional	1.868,72	1.182,96	1.655,16
	Especialista Graduado	6.163,62	4.070,74	5.344,05
	Especialista Técnico	3.062,14	2.078,42	2.879,15
	Supervisor Encarregado	5.242,42	4.091,50	4.888,51
	Trainee Estagiário	1.235,50	1.061,74	1.130,70

Fonte: Redação... (2017).

A desigualdade salarial se estabelece com maior diferença entre os cargos de chefia, possivelmente a política instituída para o salário mínimo faz com que os salários entre homens e mulheres não sofram tanta distinção na base, mas o mesmo não ocorre quando as mulheres avançam em suas carreiras e passam a ocupar lugares de destaque no mercado de trabalho.

Como pontua a economista Betina Fresneda, analista da Gerência de Indicadores Sociais do IBGE, segundo ela, as mulheres, por terem nível de instrução maior do que os homens, não deveriam ganhar o mesmo salário, em média, deles. “Deveriam estar ganhando mais, porque a principal variável que explica o salário é educação. Você não só não tem um salário médio por hora maior, como na verdade essa proporção é menor”.

Gráfico 1 – PNAD – C Indicadores mulheres – 4º trimestre 2017



Fonte: IBGE (2012) adaptado pela autora (2018).

Com relação à jornada de trabalho, é possível constatar que o número de mulheres empregadas em atividades com jornada de trabalho reduzida é substancialmente superior ao apresentado pela população masculina.

Ao se confrontar com o somatório das horas destinadas aos cuidados com outras pessoas e afazeres domésticos, as mulheres lideram o número de horas trabalhadas por semana - 18,1 horas, há uma discrepância considerável na dedicação vista entre as horas dedicadas pelo homem – 10,5 horas as atividades tidas “do lar”.

Tabela 3 – Número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos das pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo – 2016

Total	Sexo	
	Homens	Mulheres
Média (horas)	Média (horas)	Média (horas)
14,1	10,5	18,1

Fonte: IBGE (2016) adaptado pela autora (2018).

Assim, a mulher segue acumulando papéis em nossa sociedade, a de mãe, a de esposa, a de profissional, sem a devida valorização dos esforços empreendidos, efetivamente com uma jornada de trabalho semanal superior em 3 horas a mais, como resta evidenciado na tabela abaixo:

Tabela 4 – Jornada total de trabalho, incluso remunerada e dedicada a afazeres domésticos, das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas, por sexo – 2016

Total	Sexo	
	Homens	Mulheres
Média (horas)	Média (horas)	Média (horas)
52,9	51,5	54,4

Fonte: IBGE (2016) adaptado pela autora (2018).

O tempo dispendido pela mulher em atividades não remuneradas com características essencialmente domésticas obriga-a a procurar ocupações remuneradas com jornadas de trabalho reduzida, como forma de conciliar o trabalho doméstico à sua atividade profissional, não fazendo jus ao reconhecimento de seus esforços empreendidos numa maior escolaridade e, ainda que suplante essa dificuldade, recebe menos que um trabalhador do sexo masculino ocupante de um mesmo cargo de trabalho.

4 CONCLUSÃO

No presente artigo, buscou-se tecer uma análise abordando os avanços legislativos concernentes as direitos da mulher, mormente a evolução histórica do papel da mulher na sociedade, e como os impactos sociais se traduziram no sistema jurídico-trabalhista de proteção a mulher, levantando a questão se as medidas protetivas e antidiscriminatórias encontraram solo fértil para sua concretização, ou se resultaram em um retrocesso social.

Ao longo dos séculos, ocorreram profundas modificações socioeconômicas que geraram significativos avanços legislativos, e o papel da mulher foi, paulatinamente, sendo redesenhado, com o enfrentamento de grandes obstáculos, sobretudo, no que diz respeito, ao reconhecimento da sua força de trabalho, em virtude da constante discriminação que sempre dificultou a inserção e permanência no mercado de trabalho, bem como a ascensão profissional e salarial da mulher.

Em seu papel social, a mulher antes encarada como mero fator de reprodução, pouco intelectualizada, cediça à vontade do pai e posteriormente do marido, muitas vezes tratada como objeto e propriedade numa cultura machista, agora é reconhecida como pessoa detentora de garantias fundamentais e de participação na política, na economia, no trabalho e em todos os espaços de poder.

No Brasil, as Constituições Federais em toda sua trajetória histórica, em especial a constituição em vigor - a Constituição Cidadã de 1988, na qual o modelo de Estado Democrático e Social de Direito, adotado pelo legislador, estabeleceu, entre outros princípios, o da dignidade da pessoa humana, da igualdade ou isonomia, e a vedação ao retrocesso social, não obstante, haver ainda um grande déficit social, carece urgentemente de efetividade na concretização de Direitos e garantias estabelecidos na Carta Magna.

O mercado de trabalho no Brasil é cruel, na maioria das vezes, com as mulheres. De acordo com dados fornecidos pelo IBGE, as mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, cumulando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas. Mesmo assim, e ainda contando com um nível educacional mais alto, elas ganham para tanto, não mais que 76,5% em média do rendimento dos homens. O nível de escolaridade mais alto das mulheres, parece não bastar para a valorização do seu trabalho, já que não se reflete em ganhos salariais maiores.

A preferência das mulheres por ocupações em tempo parcial, tem como fator principal o ensejo de conciliar os afazeres domésticos e cuidados com familiares. Isso explica, em parte, a proporção de mulheres ocupadas em trabalhos por tempo parcial (28,2%), de até 30 horas semanais, ser o dobro da de homens (14,1%).

O trabalho das mulheres embora esteja amparado pelos textos constitucional, infraconstitucional e CLT, não basta per si para garantir a efetividade de seus direitos e garantias fundamentais, vendo-se em nossa sociedade o tratamento desigual e a disparidade salarial entre os gêneros, nem mesmo serem suplantados quando a técnica e o conhecimento forem maiores do que o apresentado por um trabalhador do sexo masculino habilitado para o mesmo posto de trabalho.

Com efeito, a misoginia ainda é considerada um fato social no âmbito trabalhista, verificado na forma como a mulher é percebida e mal remunerada em sua carreira profissional, negando o acesso das mulheres a um estatuto profissional igualitário, sempre que a oportunidade se oferece, mesmo as mulheres possuindo mais instrução e capacitação técnica, a preferência masculina em razão da biologia ainda está arraigada em nossa sociedade.

A maternidade, por exemplo, é um momento solene e majestoso na vida da mulher e essencial à perpetuação da espécie humana, no entanto, é tratada, muitas vezes, com preconceito e discriminação no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, é imprescindível, que ao se criar leis, possa-se levar em conta as reais necessidades que envolvem a inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho e que seja discutido o seu papel na sociedade como um todo, para que os avanços legislativos se concretizem no mundo fático, e que as medidas protetivas não ensejem em retrocesso social, causando o efeito inverso ao pretendido.

Isto posto, que se compreenda que as políticas protetivas à mulher, devem levar em consideração as peculiaridades que permeiam a vida feminina que precisam ser conhecidas e atendidas no cotidiano trabalhista, a fim de que a proposta de igualdade se realize na prática do dia a dia e que seja discutido pela sociedade, os diversos papéis assumidos pela mulher para que se faça justiça social.

Assim, verifica-se que, apesar dos enormes avanços obtidos em nossa legislação, nossa sociedade se adaptou à elas e hoje, apesar das conquistas legislativas, elas não se refletem em igualdade econômica-salarial, muito menos na ocupação de postos de comando. A proteção legal influenciou um retrocesso social onde, apesar da igualdade, as mulheres ainda são vistas e se veem como menos disponíveis que os homens ao mercado de trabalho, necessitam de maior capacitação para receber a mesma oportunidade. Talvez o problema nunca tenha sido legislativo e sim social e, para que haja a verdadeira igualdade de condições, apesar das desigualdades biológicas, nossa sociedade tenha que mudar dentro de seus lares, com uma divisão igualitária de tarefas e responsabilidades domésticas que permitiriam a visão de que, independente do gênero, todos, realmente, somos iguais diante da lei, diante da sociedade, diante da família e diante do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S.; MARINHO, L. F. B. **Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir.** Disponível em:

<<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0742.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As relações de trabalho: uma perspectiva democrática.** São Paulo: LTr, 2003.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934).** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 4 dez. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5452 de 1 de maio de 1943:** Institui a Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em 14 set. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. **Lei n.13.509, de 22 de novembro de 2017:** dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13509-22-novembro-2017-785783-publicacaooriginal-154279-pl.html>>. Acesso em: 4 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017:** Altera a Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 14 set. 2018.

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

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: < <http://repositorio.ipea.gov.br> > Acesso em: 4 nov. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Gen, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Grupo Gen, 2017.

GODINHO, Maurício. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

HARVEY, Harry. **Condição pós-moderna**. 12. ed. São Paulo: Loyola, 2003.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Sales; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mulher estuda mais trabalha mais e ganha menos do que o homem**. 2012. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em 18 nov. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Mulheres ganham menos que homens mesmo sendo maioria com ensino superior**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensinosuperior>>. Acesso em 18 nov. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **No dia da mulher estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade**. 2012. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>>. Acesso em: 26 nov. 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>> Acesso em 12 nov. 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MOREIRA, Maria Magalhães. **Manual de saúde pública**. São Paulo: Sanar, 2016.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil, v. 1: parte geral**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

OCCHI, Gilberto. **Conferência nacional da saúde das mulheres**. Disponível em: <<http://portalms.saude.gov.br/saude-para-voce/saude-da-mulher/conferencia-nacional-da-saude-das-mulheres>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

OLIVEIRA, Cida de. 12 doenças perigosas para a gravidez. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Gravidez/Saude/noticia/2016/02/11-doencas-perigosas-para-gravidez.html>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

REDAÇÃO HYPENESS. **Pesquisa conclui que mulheres ganham menos que homens em todos os cargos**. Disponível em: <<https://www.hypeness.com.br/2017/03/pesquisa-conclui-que-mulheres-ganham-menos-que-homens-em-todos-os-cargos>>. Acesso em 18 nov. 2018.