

FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS
GRADUAÇÃO DIREITO

Liziane Ribeiro Bacchi

**EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA:
aspectos legais do trabalho da mulher no Brasil**

Porto Alegre

2019

Liziane Ribeiro Bacchi

**EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA:
aspectos legais do trabalho da mulher no Brasil**

Artigo apresentado a Faculdade São Francisco de Assis, como parte dos requisitos para obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Jonny Werlang Berger.

Porto Alegre

2019

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso possui enfoque na evolução do trabalho da mulher e seus desafios, até o momento atual, demonstrando novas perspectivas. Desta forma, neste contexto, serão analisadas as implicações do Direito do Trabalho e da legislação protetiva especificamente no que tange ao trabalho feminino, de maneira a acompanhar sua evolução e seus objetivos, levando em consideração os marcos históricos, culturais, sociais e legislativos concernentes ao assunto. Não obstante, as consequências do tratamento dado à mulher no mercado de trabalho são de extrema relevância para a sociedade, visto que, atualmente as mulheres constituem mais da metade da população brasileira. Cabe destacar que nossa legislação, muitas vezes, se torna omissa, negligente ou inaplicável. Sendo assim, o assunto torna-se de extrema importância, pois é, ao mesmo tempo, atual e atemporal, possuindo grande relevância social e jurídica ao ofício dos operadores do direito. Neste Artigo utilizarei as técnicas metodológicas da abordagem indutiva e analítica, assim como a técnica de pesquisa direta, com análise de dados quantitativos e qualitativos, embasada na pesquisa bibliográfica de doutrinadores como Delgado, Araújo, Perboni, dentre outros.

ABSTRACT

The present work of course completion focuses on the evolution of women's work and its challenges, up to the present moment, demonstrating new perspectives. Thus, in this context, the implications of labor law and protective legislation specifically regarding women's work will be analyzed in order to follow their evolution and objectives, taking into account the historical, cultural, social and legislative milestones concerning subject matter. Nevertheless, the consequences of the treatment given to women in the labor market are extremely relevant to society, since women currently constitute more than half of the Brazilian population. It should be noted that our legislation often becomes oblivious, negligent or inapplicable. Therefore, the subject becomes extremely important because it is at the same time timely and timely, having a great social and legal relevance to the legal traders. In this article I will use the methodological techniques of the inductive and analytical approach, as well as the technique of direct research, with quantitative and qualitative data analysis, based on the bibliographical research of indoctrinators such as Delgado, Araújo, Perboni, among others.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar a evolução do trabalho da mulher brasileira, demonstrando os aspectos legais observados na legislação do Brasil, que estejam ligados ao trabalho da mulher.

Mister destacar que este artigo está vinculado à área de Direito do Trabalho, especificamente sobre o Trabalho da Mulher no âmbito nacional, o qual possui proteção na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, e ainda é assunto abordado nas Leis nº 7.855/1989, nº 9.029/1995, nº 9.799/1999, nº 10.244/2001, nº 10.421/2002, nº 12.010/2009, nº 12.812/2013, nº 13.287/2016, sendo portanto, algumas dessas leis responsáveis por alterar dispositivos da CLT concernentes à proteção ao trabalho da mulher.

Como delimitação do tema, partiu-se da ideia de que o labor da mulher, no decorrer da história, sempre foi considerado inferior ao labor do homem, e, ainda hoje, não abrangem as mesmas implicações, em que pese terem as mesmas necessidades, condições e objetivos. Vale frisar que esse tratamento diferenciado dificulta o acesso da mulher no mercado de trabalho e, neste sentido, quando já inserida neste mercado, ainda assim, possui dificuldade de ascensão a postos mais altos hierarquicamente, quiçá quando chega a elevada função dentro da empresa, passa a perceber um salário inferior ao ocupado por um homem que exerça a mesma função e atribuições do cargo.

Nesta feita, a pesquisa e elaboração do trabalho tem como escopo demonstrar como a legislação evoluiu no decorrer dos anos em se tratando do trabalho da mulher brasileira. Elencando os momentos pontuais da história do trabalho da mulher até o momento atual, com os possíveis projetos de alterações que estão em debate no poder legislativo.

Para tal finalidade, a metodologia utilizada delimitou o tema nas estratégias de pesquisa e leitura de artigos, obras, reportagens, legislações e projetos de lei e/ou emendas em destaque na Câmara de Deputados e/ou Senado Federal, que estejam relacionados ao assunto.

Por fim, com o estudo objetiva-se refletir sobre a importância e o respeito ao trabalho da mulher no Brasil. Apresentando estatísticas e dados que demonstram a inserção da mulher no campo de trabalho, não obstante o papel dela na sociedade e principalmente no crescimento econômico do país.

2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA

2.1 Aspectos históricos e legais do trabalho da mulher no Brasil

2.1.1 Breve histórico do trabalho da mulher no Brasil

Através do conhecimento acerca do trabalho da mulher no mundo desde a antiguidade, é viável apresentar uma perspectiva sobre a evolução história desse instituto no Brasil. Vale mencionar que no Brasil o trabalho da mulher possui muitos elementos diferenciados no decorrer dos tempos. A autora Calil (2007) destaca um aspecto importantíssimo no qual o direito do trabalho da mulher não evoluiu de forma simultânea ao direito do trabalho do homem, em detrimento das peculiaridades no tratamento dado à mulher referente ao quesito legislativo.

Destaca-se, que algumas distinções jurídicas entre os gêneros se justificam pelas desigualdades reais existentes, por isso certa parte do que foi legislado há muito tempo atrás, ainda faz sentido no cenário atual, por conseguinte, para corroborar com a percepção, conforme palavras da autora Calil (2000) esclarece-se: “[...] outras tantas se mostraram mais como fruto do preconceito, do desconhecimento científico acerca da fisiologia feminina do que propriamente como benefício concedido às mulheres [...].”

Seguindo o entendimento de Calil (2007), que aponta: “[...] muito embora sempre tenha existido uma divisão sexual do trabalho, esta será mantida e até mesmo reforçada com a industrialização. A esse fenômeno de grande absorção de mulheres por determinados ramos deu-se o nome de feminização do trabalho.”

No entender de Calil (2000), no Brasil, o direito do trabalho da mulher é dividido essencialmente em três grandes períodos de transição, sendo o primeiro identificado pela proibição, o segundo pela proteção à promoção da igualdade e o terceiro que é o direito promocional propriamente dito.

2.2 O trabalho da mulher durante o colonialismo

No período do Brasil colonial não existia uma economia consolidada em nosso país, muito menos era amplamente falado sobre o direito do trabalhador. Neste momento histórico, o foco profissional no Brasil era a agricultura, gerenciada

pelos senhores do engenho e operada por funcionários e escravos. A única forma efetiva de comércio era entre a colônia e a metrópole, sendo nestes casos, permitido além da atividade no campo, apenas o trabalho de artesãos. Segundo Calil (2007): “É entre a numerosa leva de escravos que chegaram nesses séculos ao Brasil que se encontra a grande maioria da mão de obra feminina da época [...]”. Portanto, isso se deu por motivo do incentivo oriundo de Portugal em razão das compras de escravos, visto que o tráfico de negros se tornara lucrativo.

Ainda, existia também a mão de obra indígena, marcada por um considerável número de índias cativas, porém em quantidade menor do que as escravas africanas, eis que Portugal proibia a escravização dos nativos, visto que de não obteriam nenhuma forma de lucro com tal escravização.

Neste contexto, as mulheres brancas, que eram livres e raras no Período do Brasil Colonial, chegaram apenas com o intuito de procriar e povoar a região, tendo o papel de serem nada além de esposas, dos homens que vieram para o Brasil para tentar fazer fortunas ou obrigados como forma de punição.

Interessante destacar que conforme a autora Calil (2007), havia uma frase comum naqueles tempos no qual se traduzia a ideia das pessoas, frente ao “papel” das mulheres, senão vejamos: “branca para casar, negra para trabalhar”. Neste sentido, apesar de possuírem “papel” coadjuvante na história do trabalho no Brasil, haviam algumas funções que eram realizadas exclusivamente por mulheres, como os ofícios de doceiras, fiandeiras, rendeiras, costureiras, ou parteiras, dentre outras, visto que eram as habilidades aprendidas pelas mulheres para cumprirem seu único propósito, de serem esposas, mães, sinhás, amas ou mucamas.

Corroborando com este contexto, conforme o entendimento de Barreto (2005), “As mulheres negras executavam os trabalhos domésticos dentro da casa grande, um papel assegurado pela sociedade branca da América, mas também pelas tradições patriarcais da África.”

Por conseguintes, algumas mulheres também exerciam ofícios que eram executados, na maioria das vezes por homens, como por exemplo a tecelagem, panificação e alfaiataria. Ademais, segundo Calil (2007), havia uma atividade diversa que era comumente exercida pelas mulheres da época: Outra atividade preponderantemente feminina, praticada por mulheres livres ou por cativas, foi o comércio ambulante, o qual teve a histórica expressão “negras de tabuleiro” para fins de referir às mulheres que desempenhavam essa atividade.

O trabalho da mulher nos pequenos comércios foi tão acentuado, tanto na colônia como na metrópole, que acabou sendo privilegiada pela legislação portuguesa, que criou uma reserva de mercado às mulheres mascates, destinando-lhes o comércio de doces, bolos, melaço, queijos, pomadas, polvilhos, hóstias, agulhas, alfinetes, fatos velhos e usados, e outros.

Vale lembrar que, nesse período de colonização do Brasil, as mulheres ocupavam papel de meras coadjuvantes, apesar de exercerem alguns ofícios, conforme mencionado acima, as mulheres aceitavam viver à margem da sociedade colonial, seja como mulheres ditas livres ou como escravas, negras ou índias.

2.30 trabalho da mulher durante o Imperialismo

Após o período colonial, o Brasil torna-se um país independente de Portugal, em 1822, e se identifica com o Imperialismo. Nesta senda, consoante os ensinamentos da autora Léa Elisa Silingowschi Calil (2007):

[...] A mudança política não produz grandes reflexos no país. Economicamente, o escravismo continua a ser a grande fonte de mão de obra, e a Constituição Política do Império do Brasil praticamente ignorara a existência das mulheres, a quem era negado o direito ao voto, e a maioria esmagadora das mulheres era mantida analfabeta. [...]

Portanto, pode-se dizer que houve um diferencial na época do Império em relação à visão da sociedade sobre o trabalho das mulheres, visto que a ascensão da família burguesa acabou por gerar uma valorização exacerbada da mulher como responsável pelo lar.

De sobremaneira, desde o início dos registros históricos nota-se que há um destacado incentivo para que as mulheres desenvolvessem e praticassem as atividades domésticas e aprendessem apenas o que fosse útil para dentro de seu próprio lar, a fim de melhor atender o seu marido, filhos e casa.

Ocorre que, este período, em específico, apresenta características de demonstrar, de fato, sentimentos de repugnância por parte da sociedade em relação àquelas mulheres que ousavam desenvolver alguma atividade laborativa publicamente. Ainda que nem todas as mulheres tivessem condições financeiras para dedicar-se exclusivamente aos ofícios domésticos havia a necessidade de algumas mulheres trabalharem para obter seu sustento e garantir sua sobrevivência,

em razão de não terem por ventura, a figura masculina por perto para assegurar o sustento dos seus lares.

Ainda sobre o assunto, descreve a autora Calil (2007):

Apenas às mulheres de famílias remediadas era possível exercer o papel de guardião do lar e da família: às de famílias pobres e às escravas restava somente trabalhar por seu sustento e enfrentar o preconceito que tal gesto causava em uma sociedade que via o espaço público como domínio privativo dos homens.

Da mesma sorte, tudo corroborado e observado por Falci (2010), como segue:

As mulheres de classe mais abastada não tinham muitas atividades fora do lar. Eram treinadas para desempenhar o papel de mãe e as chamadas “prendas domésticas” – orientar os filhos, fazer ou mandar fazer a cozinha, costurar e bordar. Outras, menos afortunadas, viúvas ou de uma elite empobrecida, faziam doces por encomenda, arranjos de flores, bordados a crivo, davam aulas de piano e solfejo, e assim puderam ajudar no sustento e educação da numerosa prole. Entretanto, essas atividades, além de não serem muito valorizadas, não eram muito bem-vistas socialmente. Tornavam-se facilmente alvo de maledicência por parte de homens e mulheres que acusavam a incapacidade do homem da casa, ou observavam sua decadência econômica. Por isso, muitas vendiam o produto de suas atividades através de outras pessoas por não querer aparecer. Na época, era voz comum que a mulher não precisava, e não deveria ganhar dinheiro.

Neste intermeio, com o passar dos anos, no Brasil, é evidente perceber e identificar a existência do trabalho da mulher, desde sempre. Da mesma forma, entender que sua contribuição para a antiga sociedade, foi primordial para a evolução da sociedade brasileira. No entanto, ainda não existia, o mínimo do que se poderia chamar de direito de proteção ao trabalho da mulher, bem como, as mulheres naquela época não possuíam direito nem de serem alfabetizadas e ocupar espaços públicos, sem serem julgadas pelas balbucias da sociedade.

A autora Calil (2007) traz uma interessante análise sobre o motivo da demora no surgimento do direito do trabalho da mulher, afirmando que este só vem a surgir após a criação de indústrias nos países ocidentais, a partir da regulamentação legislativa, perante os abusos gerados em razão da mão de obra assalariada, na qual é notório a divisão imposta ao trabalho tendo como base o gênero.

Ainda, conforme Calil (2007) transcreveu, quando menciona que, o Direito do Trabalho das Mulheres surgiu como uma medida necessária para assegurar a estas

mulheres, além das garantias específicas decorrentes de suas peculiaridades biológicas e sociais, oportunidades de trabalho equivalentes e de forma igualitários com os homens.

Tema plenamente justificado em detrimento da existência de um ramo do Direito do Trabalho que trata especificamente do trabalho da mulher e o preconceito que elas vivenciam por conta de dois fatores: no biológico, a discriminação que sofrem por conta das diferenças existentes entre homens e a mulheres, cujo maior enfoque fica por conta da maternidade; e o social, em que mulheres, desde o início da industrialização, foram – e ainda o são em muitos casos - discriminadas apenas por serem mulheres. E é este preconceito contra o trabalho da mulher que o Direito busca erradicar da sociedade, por meio de leis.

Portanto, partindo dessa lógica, as relações de trabalho só viriam a ser reguladas de fato após a abolição da escravatura, e na evolução da sociedade, no decorrer das décadas, em razão das novas percepções sociais.

2.4 O trabalho da mulher durante a República

Durante o período da República, todos os trabalhadores eram livres, em tese, visto a abolição da escravatura pela lei áurea, um ano antes da Proclamação da República. No entanto, a economia do país mantinha-se baseada exclusivamente na agricultura.

Neste contexto, mesmo com vários trabalhadores livres disponíveis para o trabalho, o Brasil enfrentava, desde o Império, uma grande necessidade de mão de obra para as fronteiras agrícolas que se encontravam em grande expansão. Neste sentido, afluíram o incentivo aos imigrantes europeus que, naquela época, dirigiam-se em grande escala para os Estados Unidos da América.

De início, esses imigrantes oriundos da Europa foram encaminhados para trabalhar no ramo rural, da mesma forma que faziam os demais trabalhadores no Brasil. Porém, muitos destes trabalhadores abandonaram as fazendas e dirigiram-se às grandes cidades, que culminou em um intenso crescimento dos contingentes urbanos no Brasil, vindo assim, a coincidir com o início da industrialização do país.

De acordo com Calil (2007), o grande fluxo de imigrantes e ex-escravos, recém-libertos, provocou uma grande aceleração na urbanização de polos como o Rio de Janeiro, que era a capital federal, e em São Paulo. Sendo que, entre os

trabalhadores que se encaminharam para as cidades estavam as mulheres, sendo muitas delas chefes de família, uma vez que a organização familiar popular adotava formas diversas daquelas do padrão burguês. Portanto, muitas trabalhadoras, além de enfrentarem o preconceito por conta que trabalhavam, ainda eram vítimas de mais um preconceito: o que acompanhava a mulher só.

A visão geral da mulher trabalhadora àquela época era caracterizada como uma mão de obra extremamente barata, assim como a dos trabalhadores que eram crianças e adolescentes, os quais constituíam a maior preferência dos empregadores, em virtude de custarem menos, o que ocorria com que ganhassem o mínimo possível para seu sustento, e da mesma forma as mulheres que ocupavam a posição de chefes do lar, que não conseguiam ao menos sustentar dignamente seus filhos com os valores obtidos através de seu trabalho, que pouco custava para a sociedade.

A mão de obra feminina, em razão de consistir em vantagem aos empregadores, no início da industrialização do Brasil, era empregada em larga escala em funções menos especializadas, sendo direcionadas aos trabalhos que se utilizavam de menor esforço e utilização de mecanização, enquanto a mão de obra masculina era empregada nos locais que necessitavam de maior esforço físico e conhecimento técnico sobre mecanização.

Vale frisar que essa condição de inferioridade do trabalho da mulher em relação ao trabalho do homem, também era realidade na agricultura, onde, apesar de exercerem tarefas semelhantes, as mulheres, as crianças e os adolescentes, eram considerados “meia enxada”, enquanto um homem era considerado “enxada”, ou seja, o trabalho do homem adulto, tinha um rendimento bem maior que o trabalho executado pela mulher, pela criança ou adolescente. Neste sentido, percebemos a inferiorização do trabalho exercido pela mulher, e portanto, notava-se o resultado obtido pelos homens em detrimento do resultado do trabalho da mulher.

Em que pese as ponderações expostas acima, ainda existia outra prática muito comum da época republicana, que era a contratação de mulheres por determinadas empresas, sendo que elas continuavam em suas residências exercendo seus trabalhos, como era de costume, o trabalho praticado pelas costureiras e bordadeiras a domicílio, costume este que se manteve durante vários anos no país, quiçá até os momentos atuais.

Nesta seara, pelos motivos de exercerem tarefas menos especializadas, as mulheres recebiam uma remuneração bem inferior aos homens, porém, cumprindo uma jornada de trabalho igual ou superior, excessiva e cansativa, visto que também trabalhava na manutenção do seu lar, o que não se caracterizava como uma particularidade do trabalho feminino, e sim da emergente industrialização que estava ocorrendo durante o período republicano, no Brasil.

Logo após o advento da República e da evolução da indústria, que começa a iniciar a necessidade concreta da regulamentação das relações de trabalho no país. Os registros históricos demonstram que os primeiros modelos de legislação trabalhista idealizados no Brasil basearam-se no liberalismo, a partir da ideia de um Estado Mínimo, o que fez com que governo aceitasse a ideia de que qualquer normativa que tivesse o intuito de proteger o trabalhador fosse contrário ao princípio da liberdade do homem.

Conseqüentemente, os empregados vieram a se sentir absolutamente desprotegidos em relação aos empregadores, que tinham completa autonomia em detrimento da dignidade dos mais vulneráveis, visto que naquela época do início de industrialização do Brasil. Ainda, as condições de trabalho eram degradantes, os salários aviltantes e combinadas com jornadas de trabalho com duração de 18 horas ininterruptas ou até mais, em determinados casos e, portanto, inexistiam ações de políticas de assistência social e amparo ao trabalhador.

Ainda, vale destacar que havia um tremendo descaso do Poder Público, em relação à tutela dos direitos dos trabalhadores, os quais se estenderam até o início do século XX, período em que iniciaram as tratativas e as idealizações acerca das legislações específicas para a proteção ao trabalho das mulheres.

Por tais razões a respeito das primeiras normativas sobre a proteção ao trabalho da mulher, infere Barros (1995) que, no âmbito estadual, a Lei n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, estabelecia proibições às mulheres, quanto ao trabalho noturno em fábricas e durante o último mês de gravidez e o primeiro do puerpério, também não poderia trabalhar em estabelecimentos industriais, como legislado abaixo:

Artigo 94. - Os menores referidos no artigo 92, admitidos ao trabalho, não poderão:

§ 1.º - Trabalhar em fabricas de bebidas alcoólicas, destiladas ou fermentadas, ou industrias perigosas ou insalubres.

§ 2.º - Lidar com machinismos perigosos, executar serviços que ofereçam riscos de accidentes, ou qualquer trabalho que demande da parte delles conhecimento e atenção especciaes.

§ 3.º - Executar trabalhos que produzam fadigas demasiadas, taes como transporte de materiaes, fardos e volumes de peso superior ás suas forças.

§ 4.º - Incumbir-se de composição ou impressão de trabalhos typographicos, lithographicos ou outros, que offendam a moral.

§ 5.º - Os menores até a idade de 18 annos e as mulheres não poderão, em caso algum, executar nas fabricas serviços nocturnos.

Artigo 95. - As mulheres, durante o ultimo mez de gravidez e o primeiro do puerperio, não poderão trabalhar em quaesquer estabelecimentos industriaes.” (grifo meu)

Entretanto, a primeira manifestação a respeito do trabalho da mulher em legislação federal encontra-se no Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, sendo publicado através do Decreto n. 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que, em seus arts. 345 a 350 facultava às mulheres, ocupadas em estabelecimentos comerciais e industriais, um repouso de trinta dias antes e trinta dias após o parto, como segue legislado abaixo:

CAPITULO VI - MULHERES

Art. 345. Nos estabelecimentos de industria e comercio, em que trabalham mulheres, ser-lhes-á facultado o repouso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto.

Art. 346. O medico de taes estabelecimentos ou o medico particular da operaria fornecerá aos administradores de officinas ou fabricas um attestado referente ao descanso, que se imponha segundo a época provavel do parto, e as administracções enviarão um memorandum, nesse sentido, á Inspectoria de Hygiene Infantil do Departamento Nacional de Saude Publica.

Art. 347. A Inspectoria de Hygiene Infantil comunicará a recepção do memorandum e lançará em livro especial a notificação relativa ao descanso da gestante.

Art. 348. A's empregadas ou operarias, que amamentem os filhos, facultarão os ditos estabelecimentos o ensejo necessario ao cumprimento desse dever.

Art. 349. Taes estabelecimentos deverão organizar «caixas a favor das mães pobres»; providenciarão de qualquer modo para que as operarias possam, sem prejuizo, dispensar cuidados aos filhos.

Art. 350. Para o fim de proteger as crianças haverá crèches, ou salas de ammamentação, situadas proximo da séde dos trabalhos, nas quaes as mães, duas ou tres vezes, em intervallos regulares, ammamentarem seus filhos.”

2.5 O trabalho da mulher após Revolução de 1930

Após a Revolução de 1930, o Presidente Getúlio Vargas previu a necessidade de organizar e garantir os direitos trabalhistas, demonstrando iniciativas de extrema importância na reestruturação do mercado de trabalho, assim como, contribuiu na ampliação de postos de trabalhos formais, com o objetivo de diminuir a informalidade e de reduzir as taxas de desemprego no país.

Em 1934 foi criado o decreto lei nº 24.417, que tratava sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho, porém, a contribuição mais expressiva da mulher nos postos de trabalho se deu após a década de 40, com o início do processo de industrialização, o aumento das siderúrgicas, petrolíferas, químicas, farmacêuticas e automobilísticas, e assim, as mulheres começaram, então, a assumir diversos cargos e desempenhar outras funções.

Isso ocorreu principalmente pela falta de mão-de-obra masculina, já que os homens que tinham ido para os campos de batalha (II Guerra) muitos não voltaram, sendo que dos poucos que retornaram, em sua maioria não estavam em condições de trabalhar. Não obstante, em 1943 foi criado o Decreto-Lei nº 5.442 que estabelece as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Neste sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe a legislação pertinente a proteção do trabalho da mulher, em seus artigos 372 a 377, como disciplina abaixo:

CAPÍTULO III - Da Proteção do Trabalho da Mulher

SEÇÃO I - Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher

Art. 372. 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. (Revogado)

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Arts. 374 a 376. (Revogados)

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário. Art. 378. (Revogado)

Já na década de 50, houve um pequeno declínio do trabalho feminino na indústria têxtil. No entanto, com o governo de Juscelino Kubitschek e a grande expansão industrial (meados da década de 50 e início da década de 60), percebeu-se uma ligeira elevação do trabalho feminino nas indústrias têxtil. Na mesma década, já eram consideradas mulheres trabalhadoras, meninas maiores de 10 anos.

Dentre as mulheres, só 10% trabalhavam; 84,1% eram donas de casa ou estudavam e 5,9% das mulheres não tinham qualquer tipo de ocupação. Nessa época, 14,7% da população economicamente ativa eram mulheres.

Diante de tais acontecimentos surgem os movimentos feministas, como uma forma de protesto das mulheres em busca de seus direitos, como bem dispõe, o artigo “Igualdade de Gênero e Raça”.

No Brasil, as organizações de mulheres tiveram uma razoável capacidade de articulação e mobilização no campo popular, (luta pela moradia, saúde, transporte e creches), das artes e da cultura até a ditadura militar.

Na década de sessenta, após um curto período de desmobilização, o movimento feminista ressurgiu e nesta conjuntura de movimentos contestatórios revelavam-se o caráter político da opressão, colocando a mulher no espaço público e ainda que de forma extremamente precária, de volta ao mercado de trabalho, desta vez de forma definitiva.

Segundo o artigo da revista *Borges* em 1970, ocorreu um pequeno, mas expressivo aumento da força feminina nas relações trabalhistas, que além de laborar na indústria têxtil, iniciaram uma mudança também no setor agrário como profissionais autônomas e como empregadas. No entanto, a remuneração era sempre inferior comparada a do homem.

Somente em 1988, com a Constituição Federal, foi autorizado à instituição da cidadania e dos direitos humanos para as mulheres brasileiras e, foi a partir de então que começamos a comemorar no país o dia Internacional da Mulher no dia 08 de março.

Neste condão, é fácil perceber que a partir disto, as mulheres continuaram buscando seu espaço no mercado, trabalhando por igual e lutando para ser remunerada da mesma forma que um homem, sendo este mais um motivo de estímulo para que a luta feminina por direitos iguais.

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: O VIÉS LEGAL NA ATUALIDADE

O Observatório do Trabalho da Universidade de Caxias do Sul apresentou no mês de março de 2019, o Boletim Anual Mulheres e Mercado de Trabalho. O referido estudo tomou como fonte de dados as informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), massificados para o ano-base 2017, os quais são os dados mais recentes disponibilizados pelo MTE.

Os dados levantados abarcam um lapso temporal de 10 anos, que mostra a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal como uma tendência de crescimento em todos os níveis geográficos. Apresenta uma crescente participação feminina (em percentuais) nos anos de 2007 a 2017, em nível Brasil e Rio Grande do Sul.

Vale destacar que no Brasil, cerca de 44,0% dos 46,3 milhões de vínculos formais de trabalho foram ocupados por mulheres, sendo que no Rio Grande do Sul, a participação chegou a 46,5% dos 2,9 milhões de vínculos. Importante destacar a participação feminina no mercado de trabalho gaúcho, que está sendo cerca de 2,5% superior ao Brasil.

Corroborando com esse levantamento de dados, existem inúmeras matérias publicadas que referenciam a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, no decorrer dos anos. As mulheres vêm ocupando cargos e funções que antigamente eram desempenhadas apenas por homens. Na matéria publicada no site do Ministério do Trabalho e Emprego em 07 de março de 2013, mostra que a participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil, encontra-se em crescendo significativamente nos últimos anos.

Neste viés, conforme dados, o Cadastro Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) apontam para um maior crescimento da participação das mulheres nas atividades da administração pública, restaurantes, atendimento hospitalar e como zeladora nos mais diversos postos de trabalho. Outro setor onde a participação da mulher evoluiu no período segundo dados do Governo, foi na construção civil principalmente em atividades como construção de estações e redes de telecomunicações, onde a participação feminina passou de 12,96% em 2010 para 13,68% em 2011.

Segundo dados da Agência Brasil, no setor público, as mulheres estão cada vez mais ocupando os postos de trabalho, de acordo as pesquisas, 58,9% das pessoas empregadas pela administração Pública são mulheres em face a 41,1% que são homens.

Quanto a escolaridade, acrescenta-se ainda aos dados desta pesquisa que apenas 17,7% dos funcionários públicos haviam cursado nível superior, sendo que esse número teve avanço significativo de 6%, enquanto os que ainda não tem nível superior cresceu apenas 1,6%.

No entanto, cabe referenciar que o salário médio de admissão de mulheres no mercado de trabalho apresentou um aumento real de 2,72% , no primeiro trimestre de 2014, de acordo com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) divulgado em 17 de abril de 2014 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Tal índice foi minimamente superior ao dos homens, sendo o aumento de 2,51%, e do índice geral no período, cujo crescimento pontuado foi de 2,49%.

Segundo a avaliação dos técnicos do MTE, a relação dos salários médios reais de admissão por sexo, mostra que em virtude desta diferença de aumentos reais entre as mulheres e homens, no primeiro trimestre de 2014, houve pequeno aumento na participação dos salários das mulheres em contraponto aos dos homens.

Com relação ao grau de instrução, os referidos dados inferem que os maiores diferenciais de aumentos dos salários médios reais de admissão das mulheres, em relação aos homens, ocorreram nos extremos dos desníveis de escolaridade, ou seja, por um lado os analfabetos e, de outro, os de nível superior incompleto.

É perceptível o acréscimo representativo de mulheres inseridas no mercado de trabalho atual, inclusive com a conquista de cargos de chefias e outros até então inimagináveis, sob o ponto de vista de um contexto histórico, de que pudessem ser confiados às mulheres, como é o caso das gerentes de banco, engenheiras, motoristas dentre outros, mas em especial a profissão que exerço de Bombeira Militar.

Nesta seara, com propriedade referencio que não existe profissão que a mulher não possa exercer. No entanto, para desempenhar determinadas profissões é óbvio que o preparo, o treinamento e as condições físicas e psicológicas são imprescindíveis. Porém, não é restrita ao gênero, na verdade, nenhuma função ou

profissão é restrita ao gênero, com exceção das profissões o gênero é o motivador para desenvolverem o labor.

Vale lembrar que as mulheres já somam 44% da população economicamente ativa do Brasil, de acordo a Organização Internacional do Trabalho. Considerando que, em uma década, 10,7 milhões de brasileiras ingressaram no mercado de trabalho, destaca-se que seu poder crescente terá um impacto cada vez maior no desenvolvimento do País.

Mister frisar que foi realizado um estudo em 2006, pelo Fórum Econômico Mundial, que concluiu que quanto maior a participação das mulheres na vida econômica de um país, mais desenvolvido se ele se torna, portanto, é possível considerar que o lugar da mulher pode sim ser na economia.

Vale mais uma vez destacar que o Art. 7º da Constituição Federal, assim como no Art. 5º da CLT está expressa a proibição de diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Sob a ótica do contexto histórico, observa-se que o trabalho da mulher sempre foi menos remunerado do que o do homem. Seja porque produziam menos no início da industrialização, ou porque trabalhavam com a produção dos bens de menor valor no mercado, ou ainda trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação, ainda assim tinham uma jornada de trabalho menor, ou simplesmente porque possuíam uma menor capacidade de se organizarem em sindicatos e lutarem por seus direitos. A principal razão é que tais diferenças salariais ainda persistem até hoje.

Sabedores deste contexto, o plenário do Senado aprovou, em regime de urgência, em março de 2019, o projeto de lei que endurece a cobrança sobre empregadores que praticam discriminação salarial entre homens e mulheres (PLS 88/15). Tal proposta faz parte da pauta prioritária da bancada feminina, sendo que ainda segue para a análise da Câmara.

Vale mencionar que o projeto de lei endossa o que estabelece a consolidação das Leis do Trabalho, quando assegura e garante salário igual para homens e mulheres na mesma função e na mesma atividade. Conforme texto do projeto, cada caso precisará ser apurado em ação judicial e, se constatada a ilegalidade, a empresa será punida com o pagamento de multa em favor da funcionária prejudicada. Tal dispositivo garante que o valor deverá corresponder ao dobro da diferença salarial verificada mês a mês.

Segundo os parlamentares, responsáveis pelo projeto, a diferença salarial média entre homens e mulheres chega a 23% nas micro e pequenas empresas, saltando para 44,5% nas médias e grandes. Tais dados integram o Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas de 2014, que foram referência para a construção do projeto de lei.

Nesta pesquisa, abarcou-se que as trabalhadoras brasileiras são as que sofrem com maior diferença salarial em relação aos homens no mundo inteiro, com 34% de variação entre as remunerações de ambos os gêneros, segundo um estudo publicado pela Confederação Internacional dos Sindicatos (ICFTU). O estudo foi baseado em pesquisas com 300 mil mulheres de 24 países, afirma que estas, no mundo todo, ganham em média 22% a menos que os homens. Nesta senda, depois do Brasil (34%), as maiores diferenças ocorrem na África do Sul (33%), no México (29,8%) e na Argentina (26,1%). Nos Estados Unidos, a diferença é de 20,8%.

Ressalta-se que algumas mulheres ainda declaram que existem muitas barreiras, culturais e preconceituosas sobre algumas profissões. Corroboro com tal informação, visto que já enfrentei preconceito por ser mulher e pretender desenvolver certas atividades de predominância masculina em minha profissão de Bombeira Militar, como, por exemplo, a de realizar o curso de especialização em salvamento, momento em que eu e outra colega mulher fomos questionadas se realmente queríamos realizar o referido curso, pois caso insistíssemos “tirariam nosso sangue”. Pasmee, eu enfrentei meus “algozes” e fiz o curso, abaixo de muito sofrimento, desgaste físico e psicológico, mas mostrei que independente de sexo, cor, ou raça, qualquer pessoa que se disponha a tal atividade, tem capacidade de aprender e concluir um curso se tornando um profissional na área que quiser.

Vale ratificar que alguns homens e mulheres, também, tem a ideia de que alguns ofícios são trabalhos tipicamente masculinos, tanto em função da história da profissão, quanto em razão do grande esforço físico que necessita desempenhar, como bem demonstrado no estudo realizado pelos Estudos e Prospectivas da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

As pesquisas ainda demonstram que esse cenário tem mudado e as mulheres chegam a ser maioria em setores como o de eletroeletrônica, por exemplo, onde existe nível de perfeccionismo no trabalho, de concentração e detalhe, senda que a mulher tem todas estas características e pode se destacar cada vez mais na medida em que vai acessando a qualificação.

Apesar dos avanços e da crescente inserção da mulher no mercado de trabalho, a histórica desvantagem para com as mulheres em relação aos salários pagos, ainda persiste. Dois fatores influenciam nessa diferença: uma é a quantidade de horas trabalhadas e a outra os setores em que predominam trabalhadores.

Vale dirimir que existe uma maior concentração feminina em setores com remuneração mais baixa. Neste sentido, a participação das mulheres é maior nos setores de serviços domésticos, que recebem 92,7% das empregadas nessa categoria, seguida de educação (75,8%) e saúde humana ou serviços sociais (74,2%). Já em relação aos homens, a predominância é no mercado de construção, onde eles representam 96,5% dos trabalhadores.

Quanto a remuneração paga, entre homens e mulheres, enquanto os homens têm um rendimento médio mensal de R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais), o das mulheres gira em torno de R\$ 1.000,00 (mil reais).

É visível e notório que a mulher vem buscando seu espaço no mercado de trabalho, desde sempre, e com base nos dados relatados acima, bem como sob a ótica que ela vem conseguindo sua inserção cada vez mais no mercado de trabalho, provando de forma brilhante sua capacidade.

Também é de fácil constatação que a mulher ainda tem uma longa caminhada para ser mais bem recebida nas relações de trabalho. Muitos avanços ocorreram ao longo dos anos, atualmente como já foi demonstrado a mulher já alcançou grandes vitórias, mas em alguns aspectos ainda é preciso melhorar.

Certamente podem ser destacados os grandes avanços que ocorreram ao longo dos anos, hoje a mulher se destaca em grandes setores no mercado de trabalho, porém, a busca por melhorias ainda continua, como visto a diferença salarial mesmo que pouca ainda existe, ainda há muito que evoluir, posto que o próprio mercado de trabalho está sempre em constante desenvolvimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise de obras, artigos, revistas, entrevistas e dados estatísticos, conclui-se que desde o início da civilização a mulher ocupava sempre um papel de subordinada e coadjuvante da sua vida e que em tempos remotos a sociedade compreendia a mulher unicamente como filha, futura esposa e mãe dedicada. Da mesma forma, a mulher também era usada como escrava para satisfação de

desejos ou então obrigada a trabalhar ou fazer alguma atividade contragosto, em detrimento das ordens de seus “donos”.

Todavia, não sendo tão diferente da mulher “livre” daquela época, pois até a mulher casada necessitava sempre da autorização do marido para dar eficácia a seus atos no âmbito civil, ou então, era obrigada a fazer determinadas atividades como as pertinentes aos afazeres domésticos, além de ser genitora e responsável por seus filhos. Que por todo contexto e dados históricos apresentados, mister destacar que a mulher sofria uma restrição laboral e/ou obrigação laboral, ambos atos repugnáveis na atualidade.

Seguindo este raciocínio, importante referenciar que na sociedade mercantil de trabalho não havia respeito nem espaço para com a mulher, pois ela sofria discriminação e era explorada no seu trabalho. Sendo que, em vários casos, trabalhava acima de seus limites físicos, ultrapassando uma carga horária máxima suportável, recebendo inclusive, salários sempre inferiores ao salário do homem.

Neste sentido, até hoje, ainda existe discriminação da mulher quanto à remuneração que percebe em comparação com o homem que recebe a sua remuneração bem maior, em razão do trabalho que exerce, mesmo com a igual função e atribuições que a mulher. Não obstante, foi constatado através de pesquisa, que o Legislativo, preocupado com tais discriminações constitucionais, aprovou recentemente Projeto de Lei que refuta tais atos discriminatórios trazendo uma proteção ao trabalho e remuneração da mulher, momento em que pune o empregador com possível indenização a empregada constrangida na percepção salarial.

Além do mais, cabe destacar que a mulher é peça fundamental na economia brasileira e também na evolução do ser humano. Além de contribuir para o crescimento e o desenvolvimento da sociedade, sempre foi pouco valorizada na história, o que causou indignação, fazendo com que lutassem por seus direitos e principalmente nas relações de trabalho, da mesma sorte àqueles homens complacentes com a causa.

Observou-se que após as grandes lutas e tentativas de melhoria e igualdade, a mulher conseguiu ter seus direitos e deveres garantidos por lei, conseguindo, inclusive, não só proteção no âmbito trabalhista, mas em todos os âmbitos.

Atualmente as mulheres têm direito a ter salários iguais aos dos homens, podem assumir cargos de chefia como tantos outros direitos que a Constituição da

República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalho asseguram e garantem o que antes não era possível.

Frente ao arcabouço legal aqui explanado, é necessário que se combata a falácia habitual de que a proteção legal das mulheres ensejará a preferência patronal pela contratação de homens, com resultado a uma visível exclusão/diminuição das mulheres do mercado de trabalho.

Por fim, o embasamento teórico percorrido no presente trabalho, através da menção das legislações, estatísticas e entendimentos de diversos doutrinadores, representa em tese, não só a evolução da mulher no mercado de trabalho, mas também a evolução de própria sociedade brasileira. Momento em que se percebe o reconhecimento pelas autoridades legais que as mulheres possuem suas particularidades, porém, não merecem tratamento desigual nas atribuições de suas funções laborais, em relação ao homem e sim um tratamento igualitário correspondente a sua capacidade, com vistas à construção de uma sociedade cada vez mais justa e humanizada.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** c 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/publicacoes-da-consultoria-legislativa/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade>. Acesso em: 10 jun. 2019.

AMCHAM. **69% das mulheres já enfrentaram alguma barreira na trajetória profissional por conta de gênero.** Disponível em: <<https://www.amcham.com.br/noticias/gestao/69-das-mulheres-ja-enfrentaram-alguma-barreira-na-trajetoria-profissional-por-conta-de-genero>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformações.** São Paulo. 2012.

BARRETO, Raquel de Andrade. **Enegrecendo o feminismo ou feminizando a raça: narrativas de libertação em Angela Davis e Lélia Gonzalez.** Dissertação (Mestrado em História) - Programa de Pós-Graduação em História Social da Cultura, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Discriminação no emprego por motivo de sexo**. São Paulo, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

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

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher**: aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

CARMO, Íris Nery do. Entre sinhás, mucamas, iaiázinhas e amas de leite: mulheres negras e brancas na sociedade brasileira do século XIX e início do XX. **Revista Senso Comum**, n. 2, p. 108-123, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Proteções contra discriminação na relação de emprego**. São Paulo, 2010.

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. In: PRIORE, Mary Del (org.). **História das mulheres no Brasil**. 9.ed. São Paulo: Contexto, 2010.

FILHO, Georgenor de Souza Franco. **Trabalho da mulher; homenagem a Alice Monteiro de Barros**. São Paulo, 2009.

MACHADO, Michelle Maria Costa, **O direito fundamental do trabalho da mulher e sua disciplina no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/5471/3470>>. Acesso em: 10 jun. 2010.

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. **Legislação do direito do trabalho da mulher**: uma perspectiva de sua evolução. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

NASCIMENTO, Amauri, Nascimento do. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, 2010.

PERBONI, Adams Aline Raquel; VAUCHER, Rodrigo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://www.fag.edu.br/ecci2013/arquivos/anais/>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SOARES, Lodonha M. P. C. **Boletim anual mulheres e mercado de trabalho 2019**. Caxias do Sul, RS: UCS, 2018. Disponível em: <https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/Boletim_Mulheres_2019.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571&caixaBusca=N>>. Acesso em: 10 jun. 2019.