

O DIREITO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E O RESPEITO ÀS NORMAS JURÍDICAS E MORAIS

*** JÔ DE CARVALHO**

Doutora em Ciências Técnicas (Administração, Recursos Humanos e Gestão) pela Universidad de Matanzas, Cuba, Mestre em Letras pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Especialista em Psicopedagogia pelo Centro Universitário do Leste e graduada em Pedagogia pelo Centro Universitário do Leste de Minas Gerais, bacharela em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga, professora titular de Metodologia Científica da Faculdade de Direito de Ipatinga, coordenadora de mestrados e doutorados internacionais da Empresa Veritas. E-mail: jodecarvalho2018@gmail.com

**** LUANA STEPHANY AMARAL PEREIRA**

Advogada, graduada na Faculdade de Direito de Ipatinga. Email: luana.amaral95@hotmail.com

RESUMO

Esta pesquisa teve por objetivo analisar as diversas nuances da vida das mulheres no mercado de trabalho, analisando perfunctoriamente a discriminação sofrida por elas, e o quanto as normas jurídicas e morais direcionadas a elas são respeitadas. E mais, apontar algumas consequências da discriminação sofrida por elas por parte do Estado Brasileiro, da sociedade e das empresas. A motivação para a realização da pesquisa é a realidade jurídica e sociológica das mulheres. A ideia que foi delineada nas páginas deste trabalho se baseou em muito no descumprimento do texto constitucional e em uma tentativa de provar que certos preconceitos e/ou conceitos jurídicos e sociológicos que apesar de existirem nem sempre são respeitados, não devendo mais prosperar isso nos tempos atuais. Enfim, diante da quebra, do desrespeito à Constituição Federal um dos grupos que tem pagado o preço são as mulheres. A pesquisa realizada foi básica, pois objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista e envolve verdades e interesses universais, e também com o método de pesquisa hipotético-dedutivo, pois permite propor uma hipótese e parte, por meio da dedução, para a sua comprovação ou não. Quanto à abordagem foi considerada qualitativa e quantitativa por ter sido procedida através da análise dos conteúdos das teorias existentes publicadas, na busca da explicação do problema e pelas análises de dados estatísticos do contexto social. Quanto aos objetivos, foi feito uma pesquisa descritiva, pois envolve levantamento de pesquisa, registro e análise de fatos e características de um grupo determinado. Foi também elaborada e publicada uma enquete sobre o assunto no Google Docs para obtenção de opiniões diversas. O que se observou ao longo do trabalho foi um descumprimento constitucional, percebido e criticado por alguns juristas e sociólogos. Esta verdade é tão perceptiva que no âmbito constitucional existe o Princípio da não discriminação, e o que vemos é que no mercado de trabalho e nas demais entidades sociais como a família, e também no quesito violência, a mulher ainda sofre discriminação. A demora na solução do presente problema por parte do Estado demonstra a destruição brusca do objetivo democrático de se construir uma sociedade pluralista, livre, justa e solidária.

Palavras chave: Direito. Mulher. Mercado de Trabalho. Normas Morais. Normas jurídicas. Discriminação. Igualdade.

1 INTRODUÇÃO

O direito da mulher sempre foi um tema polêmico e controvertido. Grande parte da sociedade ainda não conhece as leis referentes aos direitos das mulheres,

ou, se conhecem não conseguiram entender, assimilar ou aplicar as normas durante o cotidiano. É por isso que o assunto causa desconforto na sociedade. Além disso, é um tema remoto, mas que de tempos em tempos ressurgue discutindo situações que estremecem os ditames sociais.

O caminho percorrido pela mulher para a busca de direitos partiu de um conjunto de ideologias culturais e históricas. Com isso, as normas referentes a elas foram sendo criadas e inseridas no ordenamento jurídico brasileiro, através da Constituição Federal, do Código Civil, da Consolidação das Leis Trabalhistas, do Código Penal, e outras leis, e, também, inseridas no ordenamento jurídico internacional, através da ONU Mulher, da CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher), entre outros.

Diante o incômodo de pontos de vista conflitivos, cobertos pela discriminação e debate social, tornaram o direito trabalhista feminino, mesmo submersa em meio a várias leis e argumentos, o foco da atualidade.

A diferença entre teoria e realidade, no que versa a igualdade de trabalho entre homens e mulheres põe em dúvida o grau de respeito à norma jurídica. É nesse sentido, de ordem de pensamento, que se pretende organizar esta pesquisa e contribuir com estas linhas de entendimento da questão. Esta é a motivação para a realização da pesquisa, já que é um assunto polêmico, que traz a tona um emaranhado de sentimentos sociais. Sabendo-se que o Direito precisa de racionalidade, é importante saber como lidar com as diferenças tendo como parâmetro a intervenção do Estado.

Essa pesquisa visa elucidar em que medida as normas sobre o direito da mulher no mercado de trabalho são respeitadas.

Um dos maiores e mais antigo problema tutelado pela Ciência Jurídica é o direito à igualdade, e foi isso que despertou o interesse para o desenvolvimento desse estudo. Direito esse que se tornou novamente debate quando, mesmo após toda histórica luta das mulheres ao buscar a igualdade e direitos perante a sociedade, bem como a concretização da conquista, ainda sim, é visível nos dias de hoje, a descriminalização a elas.

Ressalta-se também, a carência de estudos sobre esse tema, bem como a necessidade de aprimoramento do mesmo.

A relevância da pesquisa está exatamente neste ponto da história jurídica. Antigamente, as mulheres sofreram de diversas formas com a desigualdade em relação aos homens, bem como com a perseverança do machismo, e hoje, tendo a garantia jurídica da igualdade, é necessário à manutenção da sua observância e cumprimento, pois, assim, trará um maior conhecimento e conscientização das positivas consequências físicas, emocionais, financeiras e sociais para a mulher, para a família, para as empresas e para a sociedade como um todo.

A pesquisa a ser realizada será básica, pois objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista e envolve verdades e interesses universais. A pesquisa quanto à abordagem será considerada qualitativa e quantitativa por ser procedida através da análise dos conteúdos das teorias existentes publicadas, na busca da explicação do problema e porque será feita análises de dados estatísticos do contexto social.

Quanto à metodologia o trabalho em mãos fará a opção pelo método hipotético-dedutivo. Esta opção se justifica porque o método escolhido permite ao pesquisador propor uma hipótese e parte, por meio da dedução, para a sua comprovação ou não.

Enquanto procedimento, este trabalho realizar-se-á por meio da pesquisa de campo, pois será desenvolvido a partir de coleta de dados. A pesquisa utilizar-se-á das seguintes práticas:

- Aplicação de questionário online através do Google Docs para mulheres, no 1º semestre de 2019. Conterá 08 perguntas com opção de marcação de “sim” ou “não” e 01 pergunta aberta.
- Comparação da pesquisa/questionário aplicado no presente trabalho com outros já realizados anteriormente, encontrados na internet, jornais, revistas e livros.

Quanto à técnica a ser utilizada será considerada documentação direta e indireta, visto que serão utilizadas fontes secundárias conforme obras listadas nas referências, cujos autores abordam aspectos relevantes relacionados à pesquisa e também consistirá no levantamento de dados no próprio local em que os fenômenos ocorrem. Também dados da internet em sites de publicações e discussões contidas nas páginas.

Obedecendo ao exposto, este trabalho se organizará tal como apresentado a seguir.

Para delimitar a origem e a evolução dos direitos femininos, um estudo bibliográfico será realizado, focalizando desde o início da luta feminina, passando sinteticamente pela história do feminismo, demonstrando o papel das mulheres em relação à conquista dos direitos. Essa síntese histórica estará presente no primeiro capítulo do trabalho.

O segundo capítulo apresentará breves considerações acerca da mulher. Fará uma enumeração dos conceitos importantes relacionados ao tema. Além disso, falará das normas direcionadas as mulheres que são elencadas no ordenamento jurídico brasileiro.

No terceiro capítulo, se apresentará a participação da mulher no mercado de trabalho, Far-se-á uma comparação da mulher nos tempos antigos com a mulher do tempo atual. Apresentar-se-á também uma enquete online realizada através do Google Docs para verificar a opinião das pessoas acerca dos direitos da mulher no mercado de trabalho.

Por fim, na conclusão serão apresentados os resultados decorrentes das análises realizadas em todo conteúdo do trabalho.

2 HISTÓRICO DAS CONQUISTAS FEMININA

Apesar do direito moderno ocidental ter sido calcado na declaração universal do direito dos homens, ele não abrangeu as mulheres e elas continuaram renegadas a posição de cidadãs. Para contrapor essas contradições, Olympe de Gouges escreveu a declaração do direito da mulher e cidadã, em 1791 durante a revolução francesa que já em seu primeiro artigo igualou homens e mulheres, afirmando que essas nascem livres e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse comum. Contudo, esse documento não foi o bastante para garantir a igualdade de gênero, e a evolução do direito feminino foi calcado em muita luta.

A luta das mulheres por direitos, para facilitar a compressão histórica, pode ser estudada a partir das ondas feministas.

A primeira onda feminista ou onda sufragista nasce na metade do século XIX e vai ate o inicio do século XX. Nascida no reino unido essa primeira onda foca, principalmente, em educação feminina, voto e igualdade feminina em relação ao casamento. Essa onda pode ser classificada como um movimento liberal e de classe

média. Em 1897, Millicent Fawcett, educadora inglesa, criou a união nacional para sufrágio universal feminino, que visava ser um centro de reuniões e encontros para deliberar as demandas do movimento.

Apesar do cerne do movimento sufragista ter sido na Inglaterra, o primeiro país a aprovar o voto feminino, em 1883, foi a Nova Zelândia, e só em 1918, pós-primeira guerra mundial, que a Inglaterra sancionou o voto feminino.

No Brasil o voto feminino só foi concedido em 1932, já na Era Vargas, contudo, antes dessa data houve brasileiras lutando para garantia desse direito. Como é o caso de Bertha Lutz, que em 1922 fundou a federação brasileira para o progresso feminino, que buscava garantir dois direitos: o voto e a suspensão da obrigatoriedade da mulher de pedir permissão ao marido para poder trabalhar. Outra brasileira que foi inspirada pelo sufragismo e pelo início do feminismo foi Nísia Floresta, que em 1932 publicou o livro “Direito das mulheres e injustiça dos homens”, no qual, discute a condição feminina de trabalho e rompe pela primeira vez na literatura brasileira a esfera de público e privado que envolvia mulheres, questionado o fato dessas serem menosprezadas quando se tratava dos seus direitos.

Voltando ao contexto europeu acontecimentos como a primeira guerra mundial e a revolução russa são o plano de fundo para o nascimento do feminismo operário, com representantes como Flora Tristan, inglesa. É no feminismo operário que nasceu o dia 8 de março, dia internacional da mulher, que antes era chamado de dia internacional da mulher operária; visto que, neste dia em 1917, aconteceu na Rússia um protesto, onde um grupo de operárias saiu às ruas para se manifestar contra a fome e a Primeira Guerra Mundial, movimento que seria o pontapé inicial da Revolução Russa. O dia internacional das mulheres foi oficializado como data internacional em 1975 pela ONU.

Para finalizar os reflexos da primeira onda feminista é válido citar as artistas progressistas latinas como Pagu, Tarcila do Amaral, e Frida Khalo que tanto na arte como na vida particular quebraram tabus femininos.

A segunda onda feminista se situa na metade do século XX e posteriormente, ao fim da segunda guerra mundial, já que durante a guerra houve uma maciça entrada da mulher de classe média no mercado de trabalho, e essas foram inseridas em condições piores de trabalho, como salários menores e com menos folgas. Contudo, depois da volta dos homens após o fim da guerra, essas mulheres

perderam os postos de trabalhos, porém elas se mobilizaram para continuar com uma vida financeira independente.

Para contrapor essa vontade de vida trabalhista feminina, a sociedade calcada principalmente, pela publicidade, cria o que Betty Fredeany chama de mítica feminina, ou seja, as mulheres passam a ser colocadas em filmes e em publicidades como pessoas belas, que devem ficar em casa para poder manter o estilo de vida harmonioso americano. É nesse contexto que o salário feminino se vê rebaixado, uma vez que a figura da mulher não é vista como de provedora de lares e sim de alguém que complementa a renda familiar, e muitas vezes desestrutura as bases sociais ao não permanecer em casa.

Em paralelo a segunda onda feminista, o Brasil ainda se encontra na era Vargas, no qual uma das principais formas de manter o poder era o trabalhismo. Logo, é dessa época a lei 11.770 que garante à licença maternidade as mulheres, de 120 dias a partir do ano de 1943. Contudo, as leis varguistas sobre o trabalho, em geral, ficam restritas às cidades, e não contemplam os empregados domésticos, ou seja, as empregadas e trabalhadoras ficavam as margens da CLT, e voltavam aos afazeres antes do tempo de recuperação pós parto.

Tanto no caso brasileiro e no caso mundial, é possível vê que apesar das mulheres durante a segunda onda feminista já terem algumas leis asseguradas que poderiam garantir a igualdade de gêneros, elas não eram suficientes para acabar com a mística social de que a mulher é o sexo menor, portanto, o segundo levante feminino calcado, principalmente, em Simone Beauvoir vai contestar o que significa nascer mulher no ocidente, e a partir dessa reflexão as feministas irão entender que sua conduta pessoal acaba refletindo nas políticas de igualdade de gênero, uma vez que as mulheres percebem que suas opressões no âmbito particular são muito parecidas. Elas precisam ser expostas no âmbito social para que crie políticas públicas para reverter o impasse entre os gêneros, é por esse motivo que o lema do segundo levante feminino se torna pessoal e político, ou seja, as mulheres são aclamadas a cobrar mecanismos sociais que barrem as violências domésticas sofridas por elas.

Durante parte da segunda onda feminista o Brasil vive um momento ditatorial, e com exclusão de direitos das minorias. O código civil da época, por exemplo, só permitia que a mulher trabalhasse se o pai ou o marido deixasse que ela realizasse a função. Mesmo assim a participação das mulheres nas atividades econômicas

cresceu e se diversificou. Em 1976 aproximadamente 30% das mulheres já era parte da população economicamente ativa, contudo, entre os homens esse número chegava a 74,1%. Os postos mais valorizados no mercado de trabalho eram sempre masculinos e o espaço de projeção social e política eram exclusivamente dos homens.

As mulheres camponesas tinham sua vida ainda mais dificultada, já que as leis trabalhistas não chegam ao campo e mulheres solteiras ou viúvas mesmo quando chefes de família não podiam adquirir terras, e o movimento das ligas camponesas que era o defensor dos trabalhadores rurais foi desmantelado durante a ditadura militar. Assim, a luta das mulheres foi feita em movimentos de resistência a ditadura, muitas vezes ligado ao movimento feminista operário, e o movimento feminista radical.

É importante destacar também o movimento das mulheres para a lei da anistia no período ditatorial. Além de militantes de base e lideranças políticas das organizações de esquerda, as mulheres tinham outras facetas que se tornaram importantes na luta pela anistia e pelos direitos humanos: companheiras, mães, filhas, irmãs, organizadas nas mais diversas formas de luta, procurando por maridos, filhas e filhos, pais, irmãos, incansáveis diante dos portões dos presídios.

Por exemplo, em 1968, com o aumento das manifestações e da repressão contra a juventude surge um movimento de mães em defesa de seus filhos no Rio de Janeiro, que ficou conhecido como União Brasileira de Mães. Essas mulheres se conheceram, uniram-se e formaram comissões de familiares de presos e desaparecidos. Aquelas que haviam saído dos cárceres da ditadura iam se incorporando a essas comissões, levando sua experiência de luta e o testemunho de seu sofrimento. Desses grupos iria se originar o Movimento Feminino pela Anistia que, unindo mulheres e homens, se estendeu pelo país, ampliado pela formação do Comitê Brasileiro pela Anistia (CBA) e seus comitês regionais espalhados por vários estados. As mulheres lideraram e formaram grande parte das lideranças na luta pela anistia, em diversas organizações.

Em 1975, Terezinha Zerbini, esposa de um general cassado, promoveu um abaixo assinado com a assinatura de 16 mil mulheres em favor da anistia. Surgia o Movimento Feminino pela Anistia. Maria Augusto Capistrano, esposa do desaparecido David Capistrano foi uma das participantes entusiastas do MFA. Ela lembra:

E começaram a acontecer àquelas reuniões no Teatro Ruth Escobar, grandes assembleias. A discussão era em torno da necessidade de um movimento pela anistia que abrangesse a sociedade e não fosse só ligado ao setor feminino. Então surgiu a ideia do Comitê Brasileiro pela Anistia (CBA).

Pós-anistia, em 1979, as mulheres foram ativas peças para redemocratização brasileira, e é a partir do viés brasileiro, que se aborda a terceira onda feminista e as leis conquistadas, mas muitas vezes não validadas a favor das mulheres.

A redemocratização brasileira tem como símbolo a constituição de 1988, que chamada de constituição cidadã tem como por objetivo garantir à democracia plena em todos os setores sociais. Nesse sentido, a carta magna busca da voz as minorias e garante que as diferenças não gerem exclusão, e em grande parte a luta da terceira onda feminista se assemelha a esses princípios, uma vez que essa onda começa a entender que mulheres diferentes sofrem repressões diferentes, sem ignorar o machismo e o patriarcalismo enraizados na sociedade que afetam todas. É preciso discutir como cada setor feminino possui algumas leis que são mais efetivas, por exemplo, as mulheres na sua maioria brancas e de classe média, que lutaram na primeira onda feminista por ter direito ao voto, chegam nessa parte da história querendo se inserir na política, por isso a lei de cotas partidárias de 1997, que estabelece cota mínima de 30% de mulheres na lista de candidatos para a Câmara dos Deputados, a Câmara Legislativa, as Assembleias Legislativas e as Câmaras municipais. Tal exemplo é uma demanda e uma conquista muito maior para esse perfil de mulher do que por exemplo, para as mulheres negras que em 2012 representavam mais de 60% da mão de obra doméstica brasileira.

Por tanto, para elas, a PEC das domésticas de 2013 era uma demanda maior, com essa conquista, os trabalhadores domésticos adquiririam uma jornada de trabalho de 8h por dia, totalizando 44 horas semanais, passando a ter direito à horas extra. Só a partir dessa PEC, as domésticas passaram a ter direitos básicos que os outros trabalhadores tinham desde a CLT de Vargas, de meados da década de cinquenta.

É inegável dizer que as leis que beneficiam todas as mulheres como, o princípio da isonomia do artigo 5º da Constituição brasileira, que põe a mulher no mesmo patamar de cidadania do homem, uma vez que todos são perante a lei, não há justificativas legais para ofertar salário menor para mulheres que realizem a mesma função masculina em empresas. É desse princípio básico que permeia toda

a ideia de equiparação salarial do artigo 7º da Constituição, e o do artigo 461 da CLT, mantido na reforma trabalhista pela lei 13.467/2017, e que deixou claro que é dever dos tribunais de justiça defender a equiparação salarial entre os gêneros. Contudo, essa pauta ainda é extremamente foco de luta feminina, uma vez que, a diferença de salários em cargo de gestão entre homens e mulheres é de mais de 50%. Essa diferença não é tão clara para população comum, porque ela está concentrada no topo da pirâmide trabalhista.

Outra lei brasileira que merece destaque no campo feminino é a lei Maria da Penha, sancionada em 7 de agosto de 2006, a Lei n.º 11.340 visa proteger a mulher da violência doméstica e familiar. E tem esse nome devido à luta da farmacêutica Maria da Penha vítima de agressões constantes do seu marido que a deixou paraplégica. É a partir dessa lei que a violência doméstica passar a ser um agravante para aumentar a pena; não é possível mais substituir a pena por doação de cesta básica ou multas, ordem de afastamento do agressor à vítima e seus parentes. Outra novidade que é bem coerente com a terceira onda feminista é que a lei Maria da Penha se aplica a mulheres trans.

A lei Maria da Penha foi complementada pela lei do feminicídio, sancionada em 2015. A lei altera o Código Penal (art.121 do Decreto Lei nº 2.848/40), incluindo o feminicídio como uma modalidade de homicídio qualificado, entrando no rol dos crimes hediondos. Contudo, essas leis não conseguem barrar a onda de assassinatos femininos no Brasil, e ao contrário, ele é crescente, de 2015 a 2016 os casos de violência contra mulheres aumentaram cerca de 60%.

Outra lei importante para as mulheres é a lei do assédio sexual, de 2001. No artigo 216 A do Código Penal, que estabelece: “Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo”. Mas, assim como as outras, não têm sua plena efetivação.

No decorrer desse panorama histórico vislumbra-se que, a lutas das mulheres geraram mecanismos para elas se protegerem, mas é necessário fazer que esses mecanismos funcionem e sejam fortalecidos e consolidados, para avançar o discurso para outras áreas da vida feminina.

3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO ORDENAMENTO JURÍDICO

A ideia de que o mundo deve ser maravilhoso em termos de igualdade de direitos e obrigações podem ser vista como utópica, porém, o que se deve, é buscar que a função social do Direito seja cumprida, ou seja, que a prevenção dos conflitos sociais seja buscada incessantemente, que o bem comum seja palpável, a fim de que haja uma harmonia de bens jurídicos, já que uma de suas funções é zelar pela segurança jurídica e também pelo bom andamento do estado democrático de direito, que nada mais é do que respeitar as minorias em suas peculiaridades. Ao não se respeitar os direitos femininos aqui estudados, concede-se autorização aos membros da sociedade para discrimina-las, quanto aos seus direitos profissionais e até mesmo pessoais, não respeitando a dignidade da pessoa humana, dentre tantos outros nortes constitucionais que abarcarão as próximas linhas.

3.1 Conceitos importantes

Mulher: Do latim mulġer, mulher é uma pessoa do sexo feminino. Indivíduo do sexo feminino, considerado do ponto de vista das características biológicas, do aspecto ou forma corporal, como tipo representativo de determinada região geográfica, época etc.

Direitos: prerrogativas, benefícios, vantagens que a lei faculta a alguém.

Deveres: ter de pagar; ter dívidas ou obrigações.

Direito do trabalho: área do direito que trata das relações de trabalho. A origem de suas normas está relacionada àquelas criadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), além da cultura de um povo, as doutrinas, os regimentos das empresas e os contratos de trabalho.

Discriminação: faculdade de discriminar, distinguir; discernimento.

Feminismo: Feminismo é um movimento político, filosófico e social que defende a igualdade de direitos entre mulheres e homens.

Igualdade: fato de não se apresentar diferença de qualidade ou valor, ou de, numa comparação, mostrarem-se as mesmas proporções, dimensões, naturezas, aparências, intensidades, uniformidade, paridade, estabilidade.

3.2 Normas femininas no ordenamento jurídico brasileiro

3.2.1 Na constituição

Pensando-se, portanto, em melhorar as condições de trabalho feminino, houve-se a necessidade da criação e evolução dos seus direitos no ordenamento jurídico brasileiro, em especial na constituição.

Na constituição de 1932, foi proibida a discriminação das mulheres quanto ao salário, à proibição da mulher em trabalhos insalubres, gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego.

Na constituição de 1934, foi estipulada a jornada diária de 8 horas, o descanso semanal, às férias anuais remuneradas, a igualdade de salário entre homens e mulheres, a proibição do trabalho feminino em ambientes insalubres, salário maternidade e a licença maternidade e assistência médica e sanitária a gestante.

Na constituição de 1937, foi garantida a assistência médica e higiênica a gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e emprego da empregada. Nada foi falado sobre isonomia salarial, o que possibilitou a criação do Decreto-lei nº 2548, garantindo que, as mulheres recebessem salário inferior aos pagos aos homens.

Na constituição de 1946, foi introduzida a assistência aos desempregados, garantia do direito de greve, e participação obrigatória e direta nos lucros da empresa.

Na constituição de 1967, foi proibido critérios diferentes por motivo de sexo, cor, ou estado civil na admissão, e, também, foi assegurado à mulher aposentadoria aos 30 (trinta) anos e com salário integral.

E, por fim, com a atual constituição, de 1988, conhecida como a constituição cidadã, segundo afirma Delgado (2014, p.839) “eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício- ou que pudesse restringir o mercado de trabalho-, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela.” e juntamente com a CLT (consolidação das leis trabalhistas) e outras leis, tais como a Lei n. 7855/89, Lei n. 9029/95 e a Lei n. 9799/99. Foram concedidos às mulheres mais direitos trabalhistas, além de

também considerados direitos humanos. Assim, houve-se a necessidade da proteção pré-contratual e contratual.

3.2.2 Quesitos pré - contratuais

Segundo refere Martinez (2014, p.704), “a proteção pré-contratual ao trabalho feminino envolve a problemática do oferecimento de iguais oportunidades de acesso ao emprego.” Nessa ordem de ideias, tem-se:

A Lei n. 9029/95 que proibiu, no art. 1º, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou para sua manutenção, por motivo de sexo.

Pode ser destacada também, a criminalização da exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, contido no art. 2º, I, da Lei n. 9029/95, e, também no art. 373-A, IV, da CLT.

Ainda, pelo art. 373-A da CLT, em seus incisos tem-se elencado proteção às mulheres. No inciso I cabe a vedação ao comportamento de publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referencia ao sexo, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida publica e notoriamente, assim o exigir. No inciso II tem-se a vedação ao comportamento de recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo e estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível.

No inciso III do referido artigo, veda-se o comportamento de considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional. No inciso V, veda-se o comportamento de impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo e estado de gravidez.

Observa-se que, o descumprimento de tais direitos implica em nulidade do ato infringente, a produção dos seus efeitos, além de perdas e danos materiais e imateriais.

3.2.3 Quesitos contratuais

No campo contratual, Martinez (2014, p. 705) explica que:

Os mecanismos de proteção ao trabalho feminino continuam visíveis depois de iniciado o contrato de emprego. Observe-se que, nos termos do art. 377 da CLT, “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública.

Assim, têm-se as seguintes medidas protetivas às mulheres:

No que envolve a atividade insalubre, o legislador, segundo Garcia (2018, p.118) “tem como objetivo proteger a saúde da mulher durante os períodos de gestação e de lactação, sabendo-se que as condições insalubres no meio ambiente de trabalho podem causar prejuízos também ao feto ou à criança”. Dessa forma, a Medida Provisória 808/2017 revogou o art. 394-A da CLT, e a nova redação sobre tal tema prevê que a empregada gestante deve ser afastada, enquanto durar à gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

Ainda, as atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido, quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por medico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. Além disso, a empregada lactante deve ser afastada de atividades e operações insalubres de qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por medico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

No que tange a gravidez e maternidade, segundo refere Almeida (2011, p.244) “a proteção à mulher no período da gravidez é de ordem universal, como se depreende da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).” Assim, a mulher tem o período de estabilidade no trabalho, que começa com a confirmação do estado de gravidez, e, termina cinco meses após o parto, independentemente de o contrato ter sido firmado por tempo determinado ou indeterminado. No período gestacional, a mulher tem direito de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames. Superado o período da gestação, a mulher goza de licença- maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Segundo refere Martinez (2014, p.711) “durante essa licença, a trabalhadora terá direito a um benefício previdenciário chamado de salário-maternidade.” Também, como afirma Garcia (2018, p. 125) “para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 06 meses de idade, a mulher tem direito, durante a jornada de trabalho, 02 descansos especiais de meia hora cada um”.

Todos os dispositivos legais que versavam sobre normas especiais voltadas à proteção da mulher na jornada de trabalho bem como a jornada noturna foram revogados.

Ainda, nos moldes do art. 390 da CLT, no que tange o uso da força muscular, é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos, para o trabalho ocasional.

Em se tratando de revista íntima, no art. 373-A, inciso VI, da CLT, é proibida revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Segundo Martinez (2014, p.708) “será íntima a revista na medida em que atinja a intimidade do empregado”.

No que se refere à remuneração, em razão do disposto no art. 7º, XXX, da CF, não poderá haver distinção de salário em razão de diferença de sexo. Assim, segundo Almeida (2011, p.245) “nada mais justificaria a distinção dos salários entre as mulheres e homens como ocorria antigamente, podendo ser requerida, inclusive em caso de distinção, a equiparação salarial, se comprovados os requisitos contidos no art. 461 da CLT.”

Assim sendo, a partir do princípio constitucional de igualdade a mulher tem adquirido significativos direitos. Uma vez compreendida a igualdade em face da não discriminação, busca-se associar os direitos advindos da constituição à promoção dos direitos das mulheres.

Desse modo, todos os direitos conquistados e toda proteção no mercado de trabalho são de grande avanço para as mulheres. Toda conquista supracitada pode ser considerada como uma forma de manutenção dos direitos fundamentais, além de ser também um tratamento de dignidade para as mulheres perante o mercado de trabalho.

3.2.4 EAOAB (*Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil*)

Foi incluído no EAOAB, pela lei 13.363/16, o artigo 7º - A, que dispõe sobre os direitos da advogada.

É direito da advogada gestante: entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X, reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais e preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição. Tais direitos aplicam-se enquanto perdurar o estado gravídico.

É direito da advogada lactante: acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê e preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição. Tais direitos aplicam-se enquanto perdurar o período de amamentação.

É direito da advogada adotante: acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê; preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição; e suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.

É direito da advogada que der à luz: acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê; preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição; suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.

4 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

4.1 A mulher “antiga”

Observa-se que, tanto a Constituição Federal como a legislação infraconstitucional procura promover a igualdade de condições entre homens e mulheres. Contudo, historicamente, sempre houve diferenças trabalhistas e sociais entre os sexos.

FIGURA 1: TAXAS DE PARTICIPAÇÃO MASCULINA E FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

TABELA 1 Taxas de Participação Masculina e Feminina [em %]						
Ano	10 Anos e mais		Dos 16 aos 60		Hiato homem-mulher	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	10 anos e mais	16 aos 60
1977	73	32	88	39	41	49
1981	75	33	90	40	42	50
1985	76	37	91	45	39	45
1989	76	39	91	48	37	43
1993	74	42	90	53	32	37
1997	72	43	88	55	29	33
2001	72	46	87	58	26	29

Fonte: IPEA, 2002, A participação feminina no mercado de trabalho.

Vislumbra-se na figura 1, que as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho com o decorrer dos anos, porém, estão longe de se aproximarem e se igualarem aos homens.

Em 1981, 33% das mulheres de 10 anos ou mais e 40% das mulheres dos 16 aos 60 anos participavam do mercado de trabalho; as taxas equivalentes eram 75% e 90% para os homens. Em 2001, vinte anos mais tarde, as taxas masculinas pouco variaram 72% e 87%, mas as taxas femininas aumentaram para 46% e 58%.

Portanto, conclui-se que, com o decorrer dos anos as mulheres foram conquistando mais espaço no mercado de trabalho, contudo, ainda são cerca de metade da proporção da participação masculina.

Ainda, há três fatores que podem ser considerados de suma importância e influenciadores em relação à participação feminina no mercado de trabalho: a urbanização, a educação e a posição ocupada no domicílio.

FIGURA 2: TAXAS DE PARTICIPAÇÃO MASCULINA E FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO NAS ZONAS URBANA E RURAL

Ano	Taxas de participação			Percentual urbano	Decomposição	
	Urbana	Rural	Brasil		P_r Resíduo	P_r Explicada
1977	32	36	33	70	33	38
1981	34	31	33	74	33	39
1985	37	35	37	75	37	39
1989	40	36	39	77	39	39
1993	42	41	42	81	42	39
1997	44	39	43	82	43	39
2001	48	45	47	86	47	39
Média do período	39	36	39	77		

Fonte: IPEA, 2002, A participação feminina no mercado de trabalho.

Na figura 2 percebe-se que, é fato que as mulheres da zona rural trabalhavam menos que as mulheres da zona urbana, visto que, em ambas as regiões a definição de trabalho nem sempre é a mesma. A migração da mulher da zona rural para a zona urbana é um possível fator que talvez explique o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. A mudança de hábitos, costumes e cultura, a necessidade de maior renda familiar e filhos são possíveis elementos que impulsionaram tais mudanças.

Juntamente com o descolamento da população feminina da zona rural para a zona urbana, cresce também o papel da mulher como chefe de família/domicílio e como cônjuge. A figura 3 traz em números o aumento da participação da mulher nesses elementos.

FIGURA 3: TAXAS DE PARTICIPAÇÃO FEMININA COMO CHEFE DE DOMICÍLIO, CÔNJUGE E OUTROS

TABELA 3
Taxas de Participação Feminina por Posição do Domicílio
(em %)

Ano	Taxas de participação feminina			Percentagem das mulheres			Decomposição		
	Chefe	Cônjuge	Outros	Chefe	Cônjuge	Outros	Resíduo	Explicada	Só taxa cônjuge
1977	46	26	38	8	44	48	33	38	34
1979	45	27	37	8	43	49	33	38	34
1981	45	27	36	9	45	47	33	39	35
1985	48	33	39	10	46	44	37	39	37
1989	50	37	38	11	46	44	39	39	39
1993	51	43	39	12	45	42	42	39	41
1997	51	45	39	14	45	42	43	39	42
2001	54	50	42	16	45	39	47	39	45

Fonte: IPEA, 2002, A participação feminina no mercado de trabalho.

A posição da mulher no domicílio é um possível grande fator que a levou a decisão de participar do mercado de trabalho.

É notável que houve um crescimento da mulher como chefe de família, do ano de 1977 a 2001, o número dobrou, de 8% para 16%. Isso é uma grande mudança, pois, devido a responsabilidade, chefes de família tem maior chance de estarem no mercado de trabalho.

Porém, o crescimento da mulher assumindo o papel como cônjuge é ainda maior, talvez, seja esse um dos motivos que não deixaram a mulher se inserir-se mais ainda no mercado de trabalho.

Além disso, a educação é outro possível fator que explica a pouca participação feminina no mercado de trabalho, pois, estudos mostram que as mulheres frequentam mais a escola do que os homens, principalmente nos tempos atuais, as meninas e mulheres são mais influenciadas a se dedicarem aos estudos. Além disso, estudo e trabalho são muitas das vezes atividades concorrentes.

4.2 A mulher “atual”

Mesmo diante toda histórica conquista e luta das mulheres em busca de espaço no mercado de trabalho, mesmo com a criação de leis, costumes e normas morais, ainda, na atualidade, é possível encontrar fatores que dificultam a inserção da mulher no trabalho.

O grau de escolaridade, os compromissos como cônjuge e mãe, a discriminação, as consequências das leis em desfavor aos empresários, os costumes, são fatores que influenciam na relação mulher versos trabalho.

Diante tantas conquistas e normas que as regularizam, existe mesmo que de forma menos expressiva, a discriminação e o desrespeito à mulher. Portanto, cabe a sociedade, ao governo, e principalmente à mulher conhecer e exigir os direitos.

Assim sendo, a partir da não discriminação é possível assegurar e oferecer a plena efetivação do direito do trabalho, especialmente o contido na CLT, às mulheres.

A Organização das Nações Unidas (ONU) reconhece que a discriminação contra as mulheres gera uma grave ameaça aos direitos humanos, e causa um forte impacto negativo no desenvolvimento econômico e social.

Assim, Telles (2006, p.16) conclui que: “Buscar e consolidar melhores condições de vida para as mulheres do mundo, além de uma questão de direitos humanos, deve ser encarado como uma prioridade para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa.” (Relatório de Direitos Humanos, ONU, 2000)

Mesmo diante todas essas regras e leis, além da difícil formação de consciência social, depara-se nos dias de hoje com algumas dificuldades e discriminações em desfavor as mulheres. Assim afirma CARVALHO (2017):

Apesar de alguns avanços, as lacunas persistem em todos os extratos sociais. As mulheres se deparam com três realidades diferenciadas no mercado de trabalho. Num extremo, nos chamados “pisos escorregadios”, estão as mulheres mais pobres e com menores níveis de instrução, confinadas em setores de baixa produtividade e alta precariedade com escassas possibilidades de progresso. No outro extremo, estão as mulheres que desenvolveram as suas capacidades e contam com recursos para ascender a trabalhos com melhor qualidade, mas que se chocam contra os “tetos de vidro” que limitam o seu crescimento e bloqueiam seu acesso à tomada de decisões. Entre esses dois extremos, nos “degraus quebrados”, estão as mulheres com níveis médios de formação laboral, as quais não contam com cobertura ou acesso pleno à proteção social, incluindo o cuidado, e permanecem altamente vulneráveis à volatilidade do ambiente

econômico. (CARVALHO, 2017, Diante de um ambiente econômico incerto, empoderar as mulheres no trabalho é a chave, Onu mulheres)

Bem afirma Telles uma possível solução para combater a desigualdade de gênero:

É necessário que se alcance a igualdade no ambiente de trabalho, e para isso deverá ampliar as oportunidades de emprego, e mais ainda, deve-se haver uma mudança significativa na educação das meninas para que a competição futura seja equivalente com os homens. (TELLES, 2006, Breve história do feminismo no Brasil).

Segundo o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), somente na área da educação as mulheres se sobressaem sobre os homens. As demais áreas ainda são de predominância masculina. Apesar dos anos, ainda há barreiras para as mulheres ingressarem no mercado de trabalho. Segue abaixo dados extraídos da pesquisa “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015 - IPEA”:

Entre 1995 e 2015, a taxa de participação feminina pouco oscilou em torno dos 54-55%, não tendo jamais chegado a 60%. Isto significa que quase metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho. O percentual masculino chegou a 85% e vem caindo, tendo alcançado menos de 78% no último ano da série.

Aquelas que se lançam no mercado de trabalho muitas vezes se deparam com a barreira de encontrar posição. Essa é uma dificuldade maior para as mulheres que para os homens. Em 2015, a taxa de desocupação feminina era de 11,6% – enquanto a dos homens foi de 7,8%. No caso das mulheres negras, a proporção chegou a 13,3% (a dos homens negros, 8,5%). Os maiores patamares encontram-se entre as mulheres negras com ensino médio completo ou incompleto (9 a 11 anos de estudo): neste grupo, a taxa de desocupação em 2015 foi 17,4%.

Uma importante ocupação feminina continua sendo o emprego doméstico, ao lado do serviço público e do emprego com carteira de trabalho assinada, que cresceu mais fortemente nos últimos vinte anos (respondia por 24% das ocupadas em 1995 e por 36% em 2015).

Entende-se que, nos anos de 1995 a 2015 as mulheres pouco participaram do mercado de trabalho privado brasileiro, e houve maior participação no emprego doméstico e no serviço público. Assim, nota-se que no setor privado onde as leis direcionadas as mulheres são mais cobradas é o setor que menos emprega o trabalho feminino, e por quê?

As leis que foram criadas para proteger especialmente as mulheres do setor privado e podem ser consideradas de difícil cumprimento pelos empresários. Entende-se que, na maioria das vezes, que manter uma mulher na empresa significa

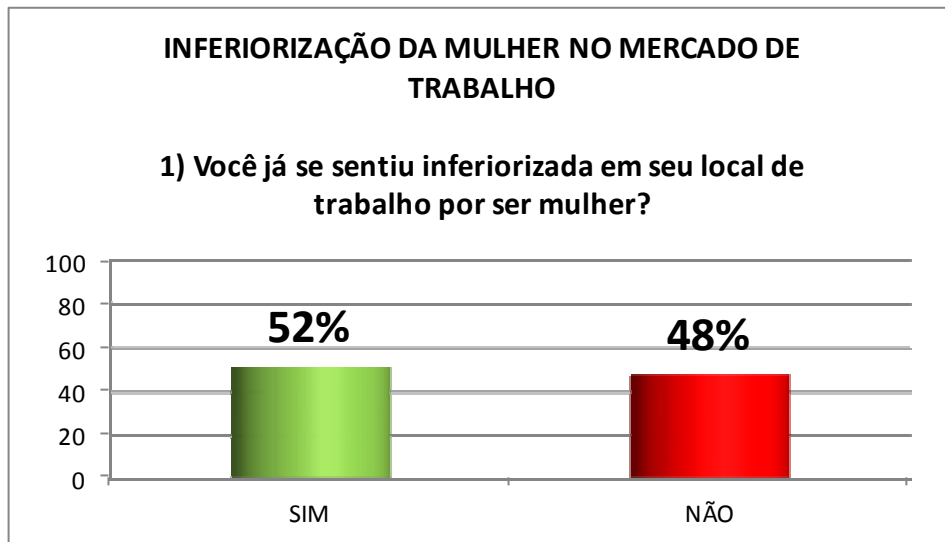
maiores despesas e menos lucratividade, pois, considera a mulher um sexo frágil, que não aguenta peso, emoções fortes e adoece com maior facilidade, além da mesma engravidar, e também a cobrança quanto as normas jurídicas e morais. Portanto, numa escolha entre o sexo feminino e masculino para ocupar uma vaga de emprego, o homem tem na maioria das vezes prioridade.

Outra importante pesquisa publicada pelo IPEA, em 06 de março de 2017, mostra que existe uma desigualdade de gênero a cerca de 20 anos no Brasil. Em 2015 as mulheres trabalhavam em média cerca de 53,6 horas semanais, enquanto os homens trabalhavam apenas 46,1 horas semanais, mostrando que as mulheres trabalhavam mais que os homens. Dados mostram também que mais de 90% das mulheres exercem atividades domésticas não remuneradas, proporção que se manteve quase que intacta durante 20 anos. Esses dados são retratados embasados por séries históricas de 1995 a 2015 coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios(Pnad), do IBGE.

Dados coletados mostram que cerca de 94% das mulheres que possuem uma renda de até um salário mínimo, dedicam também em afazeres domésticos, mudança referente a aquelas que possuem uma renda superior a 08 salários mínimos, 79,5% delas declaram dedicação aos afazeres domésticos.

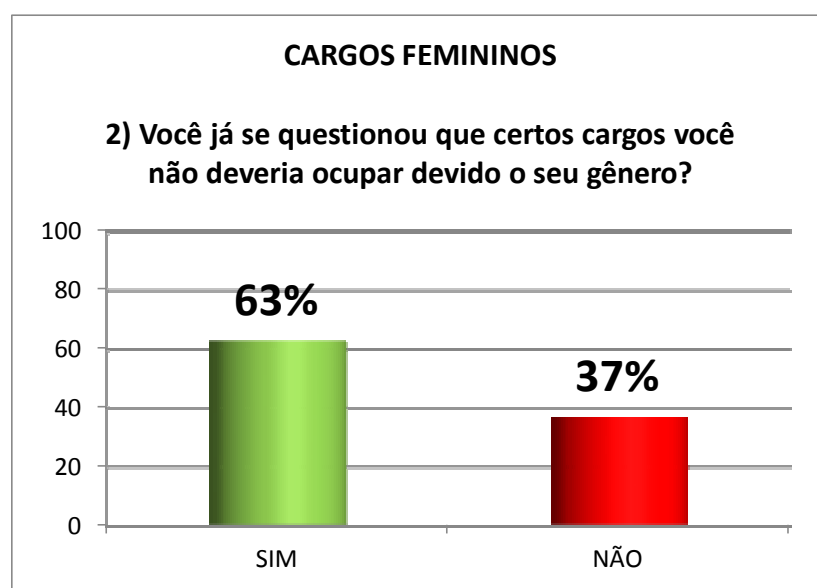
4.3 Enquete: Direito da mulher no mercado de trabalho

Vislumbra-se a seguir os dados de uma enquete online, realizada para verificar a opinião de 100 mulheres a cerca do direito feminino no mercado de trabalho. Tal pesquisa foi realizada em janeiro de 2019 através do Google Docs, composta por 9 perguntas. As perguntas de número 1 ao 7 foram direcionadas apenas as mulheres, enquanto as perguntas 8 e 9 foram direcionadas para homens e mulheres.

GRÁFICO 1: INFERIORIZAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 1, a diferença não é grande, é de apenas 4%, porém, nota-se que, um pouco mais da metade das mulheres que responderam ao questionário já se sentiram inferiorizada no local de trabalho pela condição de ser mulher. Esse número é preocupante, pois, nos tempos atuais, mesmo com todas as normas jurídicas e morais a discriminação de gênero ainda acontece, e os prejuízos a saúde da mulher são irreparáveis.

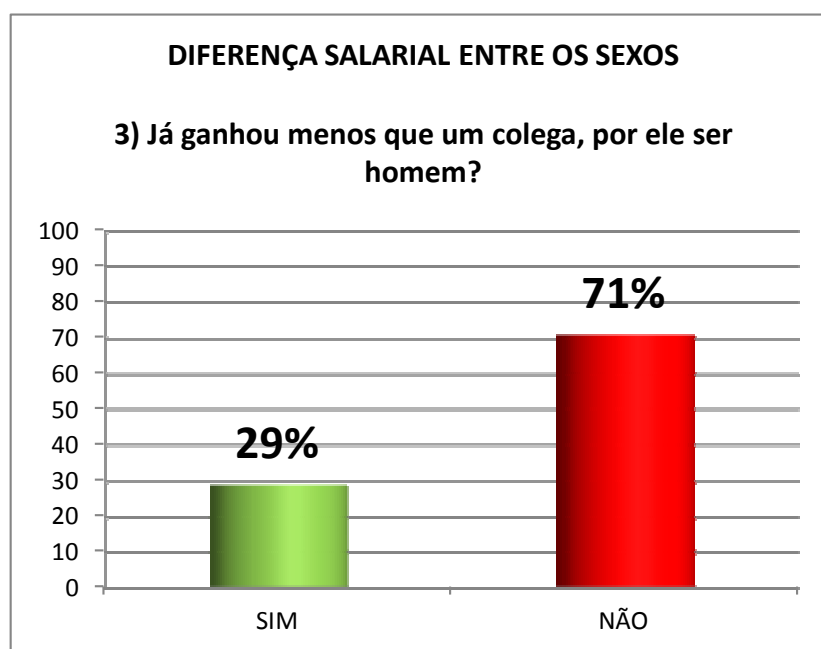
GRÁFICO 2: CARGOS FEMININOS

Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 2, a diferença entre as respostas é até significativa, de 26%. Nota-se que, mais da metade das mulheres que responderam ao questionário já se questionaram que certos cargos não seriam indicado a elas. Tal pergunta serve para perceber-se que, os longos anos de discriminação enraizaram na mente das mulheres que elas não são capazes, ou não são merecedoras ou dignas de certas profissões.

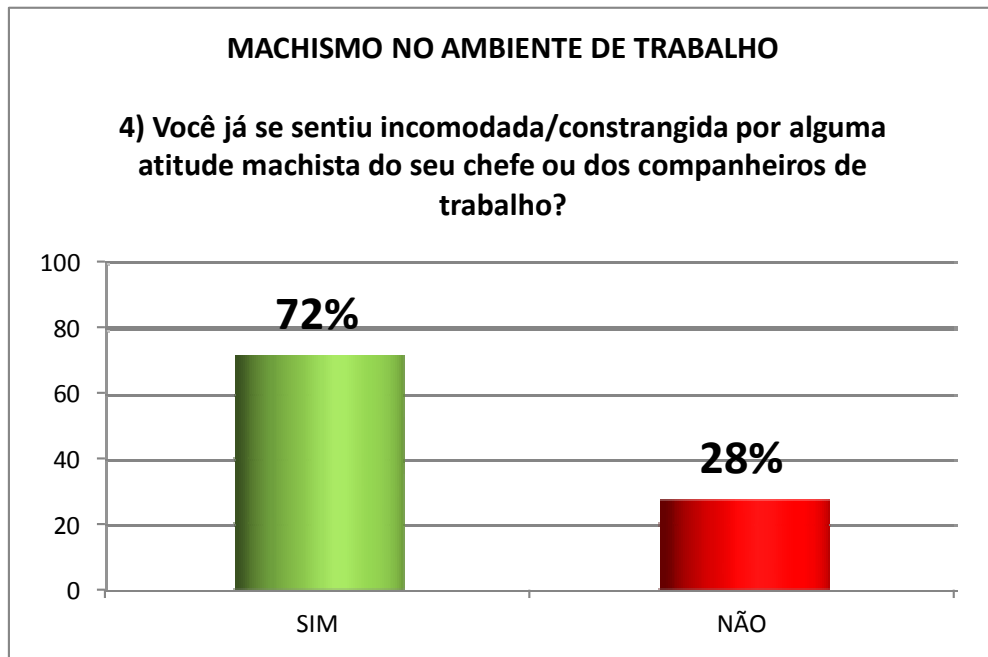
Além de todos os prejuízos já mencionados no presente trabalho, a discriminação prejudica também a saúde mental e psicológica das mulheres.

GRÁFICO 3: DIFERENÇA SALARIAL ENTRE OS SEXOS



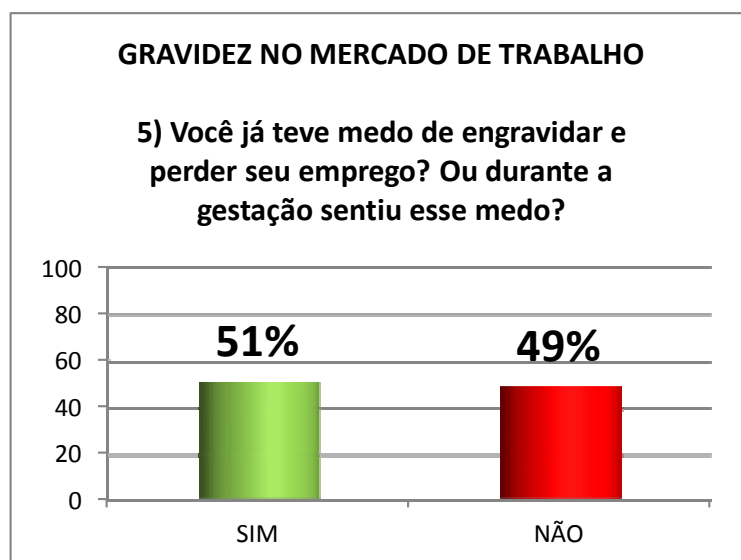
Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 3, a diferença entre as resposta é bastante significativa, de 42%. Nota-se que, a maioria das mulheres que responderam ao questionário declararam que não recebem menos que os colegas de trabalho do sexo masculino. Porém, os 29% que responderam sim trás preocupações, pois, em um mundo tão globalizado, cercado de normas jurídicas, o fato de uma mulher receber um salário menor que um homem deveria ser inaceitável.

GRÁFICO 4: MACHISMO NO MERCADO DE TRABALHO

Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 4, a diferença entre as respostas é bastante significativa, de 44%. Observa-se que, mais da metade das mulheres que responderam ao questionário disseram que já se sentiram constrangidas e incomodadas com atitudes machistas sofridas pelos colegas de trabalho e chefe.

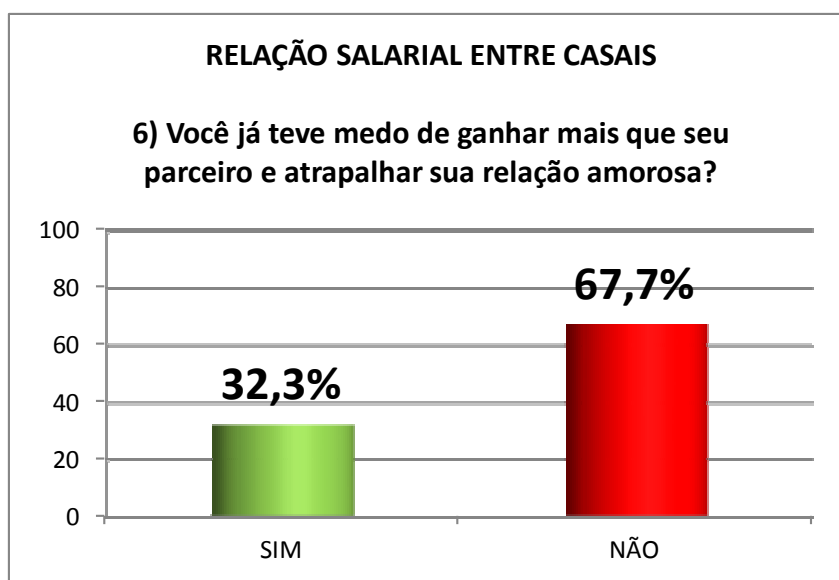
GRÁFICO 5: GRAVIDEZ NO MERCADO DE TRABALHO

Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 5, a diferença entre as respostas é pouca, de apenas 2%. Contudo, 51% das mulheres responderam que já sentiram medo de perder o emprego por engravidar ou até mesmo durante o período da gestação.

Esse é um importante ponto a ser refletido, pois, nota-se que, esse é um dos grandes fatores discriminatórios em desfavor as mulheres. Muitos empresários consideram prejuízo para empresa devido alguns direitos direcionados a essas mulheres, como o tempo de afastamento, salário maternidade e estabilidade profissional.

GRÁFICO 6: RELAÇÃO SALARIAL ENTRE CASAIS



Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 6, a diferença entre as respostas é de 35,4%. A maioria das mulheres questionadas respondeu que receber um salário maior que seu parceiro não importa e não atrapalha a relação amorosa. Porém, é impressionante que, nos dias de hoje, 32,3% das mulheres já sentiram medo ou se preocuparam de receber um salário maior que seu parceiro.

Na pergunta 7 fez-se um questionamento discursivo, no qual as mulheres puderam escrever situações nas quais encontraram dificuldade de se inserir no mercado de trabalho. Segue abaixo a lista:

LISTA 1: DIFICULDADES ENCONTRADAS POR MULHERES PARA INCORPORAR-SE NO TRABALHO

7) Você mulher: Qual (quais) a (as) dificuldade(s) você já encontrou para inserir-se no mercado de trabalho?

39 respostas

- Alguns cargos preferem homens
- Nenhuma
- Não
- Preconceito
- Ter os padrões de beleza exigido
- Restrição de vaga para o sexo masculino
- Entrevista
- Idade
- A dificuldade são os altos encargos trabalhistas que impedem o pequeno/médio empresário de contratar. ECONOMIA NÃO VÊ "GÊNERO", VÊ COMPETÊNCIA. Pra da "validade" a sua pesquisa, aqui é uma mulher falando.
- Experiência e idade
- Algumas pessoas acham que por ser mulher não seria capaz de executar algumas coisas na empresa.

Fonte: Elaboração da autora

LISTA 2: DIFICULDADES ENCONTRADAS POR MULHERES PARA INCORPORAR-SE NO TRABALHO

7) Você mulher: Qual (quais) a (as) dificuldade(s) você já encontrou para inserir-se no mercado de trabalho?

39 respostas

- Formação
- Não tive dificuldade, mas sempre ganhei menos.
- Medo de investidas machista, questionamento sobre minha capacidade e propriedade sobre determinado assunto devido ao meu gênero.
- Quantidade de vagas menores para mulheres do que para homens.
- Como eu escolhi trabalhar como enfermeira, não obtive dificuldades para me inserir ao mercado, uma vez que a oferta de trabalho é grande. Mas já ouvi relatos de mulheres onde escolheram por exemplo trabalhar com diagnóstico por imagem e tem dificuldade para se inserirem no mercado de trabalho por que há um preconceito, dizem que mulher dá prejuízo pq engravidam e tem que sair de licença.
- Falta oportunidade, querem sempre pessoas com experiência. Mas, não te dão a chance de aprender.
- Experiências de trabalho, dependendo de qual...
- Por ter um filho, assim que falou que tenho já sou desclassificada.
- Não tive dificuldades na minha área
- Por ter filho

Fonte: Elaboração da autora

LISTA 3: DIFICULDADES ENCONTRADAS POR MULHERES PARA INCORPORAR-SE NO TRABALHO

7) Você mulher: Qual (quais) a (as) dificuldade(s) você já encontrou para inserir-se no mercado de trabalho?

39 respostas

Por ser mãe

Eu sou concursada em uma área quase predominante feminina, a saúde. Porém minha área de formação superior é engenharia e eu nunca consegui entrar nessa área, engenheiros recém formados e sem experiência geralmente vão trabalhar em obras temporárias, em cidades afastadas, nunca fui chamada sequer para entrevista, mesmo com indicação. Escutei várias vezes que empreiteira não contrata mulher, principalmente pra vaga de gestão, pois não impoe respeito.

depois que virei mãe parece que não no valorizam como profissional

Idade

Ter filhos

Ser mãe

Por ser mulher, não tive.

Não sentir

Ja me falaram que mulher gera prejuizo ao deixar o curriculo em uma farmacia pq mulher engravida e fica de licença gestação.

Até o momento nenhuma por ser mulher.

Fonte: Elaboração da autora

LISTA 4: DIFICULDADES ENCONTRADAS POR MULHERES PARA INCORPORAR-SE NO TRABALHO

7) Você mulher: Qual (quais) a (as) dificuldade(s) você já encontrou para inserir-se no mercado de trabalho?

39 respostas

Não sentir

Ja me falaram que mulher gera prejuizo ao deixar o curriculo em uma farmacia pq mulher engravida e fica de licença gestação.

Até o momento nenhuma por ser mulher.

Os horários incondizentes com as necessidades da família.

Inserir não, mas para ser aceita no local onde trabalhei houve um desgaste significativo. Uma vez que minha função (tec. Segurança do trabalho) foi em uma obra civil onde haviam somente 2 mulheres trabalhando. O meu reconhecimento ali dependeu de árdua insistência da minha parte, sendo vítima até de violência, durante o período que ali trabalhei.

Os homens acreditavam que uma mulher não podia fazer certas atividades. Que era incapaz.

Advocacia é muito competitiva não tem amizade no local.

Por ter filhos

Nenhuma pois meu cargo normalmente é feito para mulheres.

Não consegui emprego em uma empresa, porque as 4 mulheres que trabalhavam nesta empresa ficaram grávidas na mesma época, e o patrão resolveu contratar apenas homens a partir desse episódio.

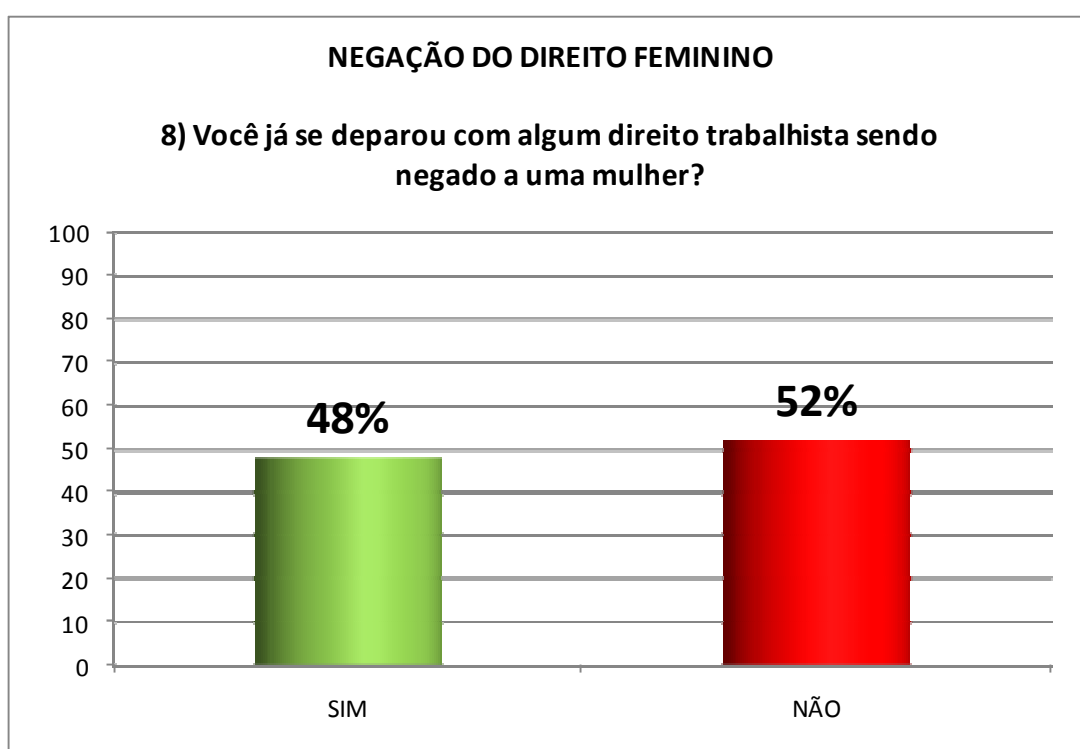
Fonte: Elaboração da autora

Observa-se que, de 39 respostas, 19 são referidas a dificuldade de inserir-se no mercado de trabalho devido à condição de gênero, por ser mulher. Dessas 19, 6 respostas foram pelo fato dessas mulheres serem mães.

Observa-se também que, existe ainda uma classificação dos trabalhos, ou seja, alguns são taxados “de homens” e alguns já são taxados “de mulher”.

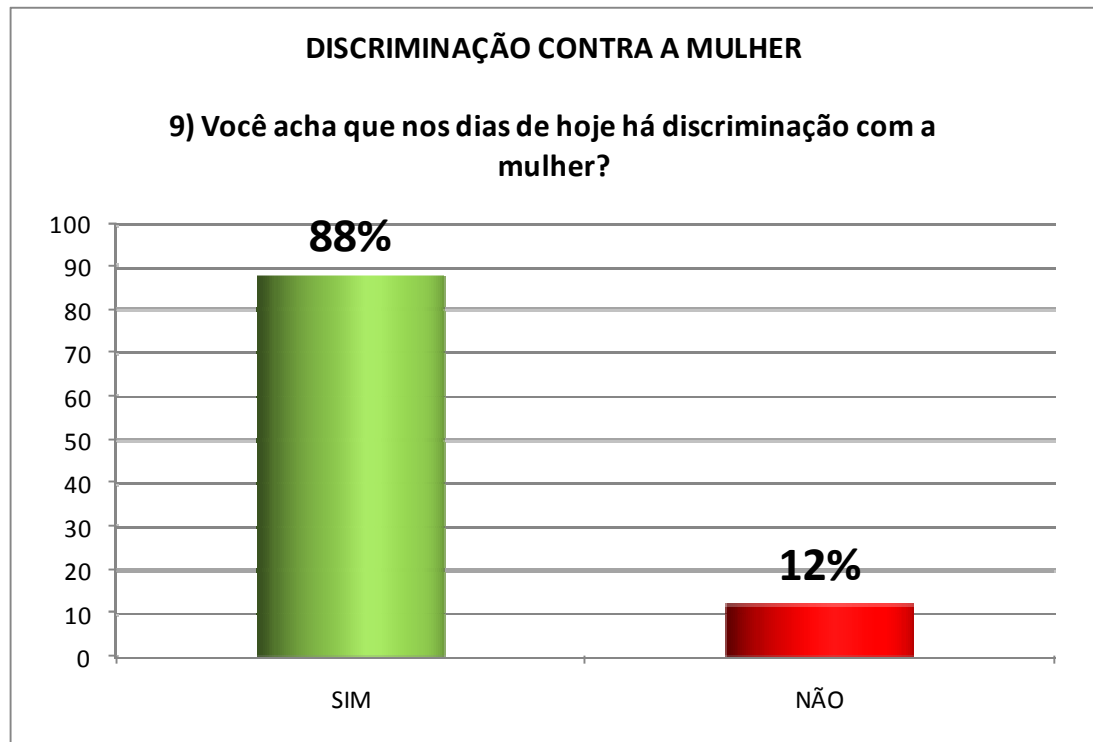
As perguntas a seguir, 8 e 9, foram abertas as respostas para todos os sexos.

GRÁFICO 7: NEGAÇÃO DO DIREITO FEMININO



Fonte: Elaboração da autora

Na pergunta 8, nota-se que a diferença não foi tão significativa, de apenas 4%. Assim, 48% das pessoas já se depararam em algum momento com mulheres sofrendo discriminação, tendo seus direitos negados.

GRÁFICO 8: DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Fonte: Elaboração da autora

A pergunta 9 mostra uma grande diferença, 88% das pessoas acham que nos dias de hoje há discriminação contra a mulher.

5 CONCLUSÃO

Após ter-se estudado o assunto durante 01 (um) ano, as acepções acerca do tema tornaram-se menos abstratas.

Diante do exposto acima, conclui-se que a discriminação em desfavor as mulheres ainda existe e, possivelmente não vai deixar de existir. Tem amplos quesitos que levam a tal fator. A conscientização e maior rigidez na fiscalização das normas podem se tornar uma das formas eficaz de controle.

Ao longo da história, o direito trabalhista feminino passou por algumas fases, primeiro foi o da exclusão, segundo o da proibição e terceiro a proteção.

Nos dias atuais, assim como todo o decorrer da história, há uma crescente busca e luta por parte das mulheres para promover a igualdade de oportunidade no mercado de trabalho entre os sexos. Isso está assegurado também pelo

ordenamento jurídico existente, que apresenta a igualdade de gênero e punições ao seu descumprimento.

Vale ressaltar que, ao comparar as mulheres e os direitos de anos atrás com as mulheres e os direitos atuais, o Brasil e o mundo evoluíram, proporcionando a elas uma maior segurança que se tinha de tempos atrás.

No Brasil, a Constituição Federal, ao trazer em seu bojo a funcionalidade de se assegurar uma sociedade pluralista, fraterna e sem preconceitos, prevê, ainda que subjetivamente, acolher uma coletividade conflitiva de ideias e comportamentos. Levando-se em consideração a demonstração através dos dados da pesquisa que ainda há discriminação contra a mulher, a negativa desse problema pode estar piorando a situação das mulheres e atrasando o Estado Democrático de Direito.

Varias foram as tentativas de regularização da mulher no direito do trabalho. As ondas feministas, ou, movimento sufragista foi o pilar da luta e conquista das mulheres.

Contudo, através de pesquisas foi possível constatar que, mesmo de forma pequena, a discriminação ainda existe, assim como a insegurança e o medo por parte das mulheres.

Os dados apresentados comprovam que quase metade das pessoas entrevistadas, inclusive as mulheres, já presenciou ou já sofreu um tratamento desigual entre os sexos, inclusive na sociedade atual. Os motivos apresentados, também em dados, demonstram a preocupação da sociedade em assegurar a proteção física, jurídica, social e psicológica desse grupo.

O que se propõe com o presente trabalho é a conscientização da população, dos empresários, das mulheres, das escolas, das famílias e da sociedade como um todo a respeito da promoção da igualdade entre os gêneros; haja vista que com isso o desenvolvimento econômico e social só tende a ganhar, podendo diminuir assim, a desigualdade social.

Assim, pelo exposto, com todas as análises feitas ao longo deste trabalho, pode-se perceber que a preservação dos direitos femininos, bem como a manutenção do princípio da igualdade pode ser um avanço social, jurídico e trabalhista para o país já que é possível dizer que a mulher é um ser igual aos homens e também é merecedora de respeito, além de beneficiar a economia e o bem estar da vida familiar e social. Contudo, é provável que não haja unanimidade

acerca do assunto, haja vista que essa discussão abarca costumes, moral, e valores subjetivos de uma sociedade machista e conservadora em diversos vieses.

O trabalho é de grande relevância científica já que se pautou em um longo período de leituras, análises de pesquisas já existentes, diálogos e entrevistas com diversas mulheres que se encontram inseridas ou com dificuldade de se inserir no mercado de trabalho e questionário virtual. Uma tentativa de aprofundar e suscitar uma discussão fundamentada em dados e não em opiniões e achismos muitas vezes viciados social e moralmente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho:** material, processual e legislação especial. 9. ed. Rio de Janeiro: Rideel, 2011.

BARRETO, Gabriella Pereira. **A evolução histórica do Direito das mulheres.** Jusbrasil, 18 de outubro de 2016. Disponível em: <https://gabipbarreto.jusbrasil.com.br/artigos/395863079/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres>. Acesso em 07 mai. 2018.

BEZERRA, Juliana. **Lei Maria da Penha.** Toda matéria, 28 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/lei-maria-da-penha/>. Acesso em 29 jan 2019.

BRASIL. **Código Civil (2002):** decreto de lei n. 10.406, de 10-01-2002. Ver a norma

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho (1943):** decreto de lei n. 5452, de 01-05-1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988):** de 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (1994):** decreto de lei n. 8.906, de 04- 07-1994.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher:** ontem e hoje. Âmbito Jurídico, Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765. Acesso em 10 mai. 2018.

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

CAMARGO, Ana Alice Almeida. **Direito e Igualdade Jurídica:** direitos das mulheres no mercado de trabalho. Conteúdo Jurídico, 16 de novembro de 2011. Disponível

em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,direito-e-igualdade-juridica-direitos-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho,34094.html>. Acesso em 24 abr. 2018.

CARVALHO, Luiza. Diante de um ambiente econômico incerto, empoderar as mulheres no trabalho é a chave. Onu Mulheres Brasil, 2017. fev. 2017. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/artigo-diante-de-um-ambiente-economico-incerto-empoderar-as-mulheres-no-trabalho-e-a-chave-afirma-diretora-regional-da-onu-mulheres-americas-e-caribe/>. Acesso em 02 jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIREITO. Direito Trabalhista, Disponível em <http://direito-trabalhista.info/>. Acesso em 20 jan. 2019.

MULHER. Conceito.de, 12 de setembro de 2012. Disponível em: <https://conceito.de/mulher>. Acesso em 15 set. 2018.

ESTEVES, Renata. **Ondas do feminismo – Histórias e vertentes do feminismo**. Se liga nessa história, 19 de março de 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zGHdDnKw8Cc>. Acesso em 01 dez. 2018.

FEMINISMO. Significados, 02 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.significados.com.br/feminismo/>. Acesso em 06 jan. 2019.

FREITAS, Felipe Santiago de. **O Direito das Mulheres no Mercado de Trabalho**. Jus.com, fevereiro de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46824/o-direito-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 24 abr. 2018.

FURIOSA. **O que são as ondas do feminismo?**. A Medium QG feminista, 08 de março de 2018. Disponível em: <https://medium.com/qg-feminista/o-que-s%C3%A3o-as-ondas-do-feminismo-eeed092dae3a>. Acesso em 28 dez. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista: análise crítica da Lei 13.467/2017**. 3. ed. rev., atual. Ampl. Salvador: JusPODVIM, 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA. Estudo mostra desigualdade de gênero e raça em 20 anos. Brasil: IPEA. 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526. Acesso em 05 out 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA. Retrato das desigualdades de gênero e raça 1995 – 2015. Brasil: IPEA. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf?fbclid=IwAR1IyHtEwSib9rb2Gv97mqkf7L6FF1ra9IAjgFR4Ot8iXb1luLUVHZOX1Bk. Acesso em 03 jan. 2019.

LENZI, Thaisa Figueiredo. **O direito da mulher no mercado de trabalho**. Jusbrasil, 15 de julho de 2014. Disponível em:

<https://thaisafigueiredo.jusbrasil.com.br/artigos/127066269/o-direito-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 02 mai. 2018.

LUCA, Guilherme de. **Direito do trabalho e a proteção à mulher nas relações laborais**. Mega Jurídico, 15 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/direito-do-trabalho-e-protecao-mulher-nas-relacoes-laborais/>. Acesso em 04 abr. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Maria Aparecida Mendonça de. **Legislação do direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução**. Juris Way, 22 de julho de 2011. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254. Acesso em 10 abr. 2018.

MULHERES. Memórias da Ditadura. Disponível em: <http://memoriasdaditadura.org.br/mulheres/index.html>. Acesso em 02 jan. 2019.

PEC. Doméstica Legal, 02 de abril de 2018. Disponível em: <https://www.domesticalegal.com.br/pec-das-domesticas-5-anos-de-uma-conquista/>. Acesso em 27 dez. 2018.

RAMOS JUNIOR, Waldemar; VASSOLE, Gilberto Figueiredo. **A equiparação salarial após a reforma trabalhista (Lei 13.467/17)**. Jus.com.br, janeiro de 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/63397/a-equiparacao-salarial-apos-a-reforma-trabalhista-lei-13-467-2017>. Acesso em 28 dez. 2018.

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

SANTOS, Leonardo de Souza. **Mulheres operárias e sindicalistas em tempos de ditadura**. Jus.Com.Br, dezembro de 2017. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/62919/mulheres-operarias-e-sindicalistas-em-tempos-de-ditadura>. Acesso em 06 mai. 2018.

SOARES, Sergei; IZAKI, Rejane Sayuri. **A participação feminina no mercado de trabalho**. IPEA, dezembro de 2002. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_0923.pdf. Acesso em 06 nov 2018.

TELLES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. São Paulo, Brasiliense, 2003, 1999. (Coleção tudo é história; 145). _____. **O que são direitos humanos das mulheres**. São Paulo: Brasiliense, 2006. (Coleção primeiros passos; 321).