

AS MULHERES FRENTE À BUSCA PELA EQUIDADE TRABALHISTA¹

WOMEN FACING THE SEARCH FOR LABOR EQUITY

Lara Porfírio GOSUEN²

Maria Claudia Santana L. de OLIVEIRA³

RESUMO

Por meio de fatos históricos, políticos e sociais, restam-se demonstradas as grandes conquistas obtidas pelas mulheres ao longo dos séculos, em relação ao trabalho, este que permite a obtenção de liberdade e independência, direitos estes que por muito tempo as mulheres não tiveram, não tendo sido ao menos consideradas como cidadãs por certas Constituições. Mediante a uma análise histórica pelo ordenamento jurídico brasileiro veem-se as lacunas mesmo na CF/88. A ausência de normas que estabeleçam os direitos adequados à época, gera instabilidade trabalhista e desigualdade, sendo tais fatos expostos. Conclui-se com a importância da conscientização sobre a aplicabilidade do princípio da igualdade em todos os aspectos, e a precariedade, principalmente econômica, vivida sendo resultado da baixa prática das normas do trabalho que surgiram em busca de igualar os sexos masculino e feminino, mas porquanto segue não alcançando tal objetivo. De tal forma, é necessário que seja realizada uma reavaliação normativa e adequação das normas no cotidiano atual.

Palavras-chave: direitos do trabalho; direito da mulher; princípio da igualdade; equiparação; igualdade de gênero.

ABSTRACT

Through historical, political and social facts, the great conquests achieved by women over the centuries in relation to work, which allows them to obtain freedom and independence, rights that for a long-time women did not have, and were not even considered as citizens by certain Constitutions, are

1 O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2022-2023) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

2 Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Franca – FDF. Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/3658854166692966>. E-mail: larapg26@gmail.com.

3 Mestra em Direito pela Universidade de Franca - UNIFRAN. Lattes:

<http://lattes.cnpq.br/2885761334289901>. E-mail: mariaclaudia.santana@direitofranca.br.

demonstrated. A historical analysis of the Brazilian legal system reveals the gaps even in the CF/88. The absence of rules establishing rights appropriate to the time generates labor instability and inequality, and these facts are exposed. The conclusion is that it is important to raise awareness about the applicability of the principle of equality in all respects, and that the precariousness, especially economic, experienced is the result of the low practice of labor standards that arose to equalize the male and female sexes, but which continue to fail to achieve this goal. It is therefore necessary to re-evaluate the rules and adapt them to current daily life.

Keywords: labor law; women's rights; principle of equal; equalization; gender equality.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, os direitos humanos se encontram como tema de debate geral, tendo como um de seus fundamentos o princípio da igualdade entre homens e mulheres, mas nem sempre foi assim. Ao passar dos anos, regimes políticos e evoluções sociais as análises sobre as problemáticas mundiais de maior discussão entre os povos indica principalmente para a relação de igualdade entre os gêneros, ou melhor, pela busca de uma igualdade ainda não alcançada.

Em diversas culturas a mulher recorrentemente é figura subjugada em relação aos homens, preconceito este enraizado de maneira frequente no ambiente de trabalho, cuja sociedade admite que os gêneros masculino e feminino não gozem das mesmas oportunidades e dos mesmos benefícios.

A passos lentos as mulheres, por meio de muitas lutas sociais, conquistaram e seguem conquistando os seus direitos. Um dos mais importantes direitos talvez tenha sido a conquista do direito ao voto, de maneira passiva (podendo ser votada) e ativa (votando) em 24 de fevereiro de 1932, ato formalizado a partir do Decreto nº 21.076, a Constituição Federal (CF) de 1934 também alavancou a constitucionalização da proteção ao trabalho e abriu caminho para a efetiva proteção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Embora a CF de 1934 tenha sido a primeira a trazer alguns aspectos isonômicos entre os gêneros, foi por intermédio da CF/88 que a proteção do ponto de vista legal se concretizou.

Cabe analisar quais pontos do mercado de trabalho estão cobertos pelo princípio da igualdade entre os gêneros, os avanços e retrocessos sociais e quais foram as políticas públicas aplicadas para que o princípio seja eficaz, assim como prevê o art. 5º, inciso I da CF. Além do citado, a Constituição Federal de 1988 consagrou em seu art. 7º, inciso XX “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos

específicos, nos termos da lei”. Mesmo com tais previsões legais, ainda há no Brasil grande desigualdade entre os sexos, principalmente quando relacionado ao trabalho, as oportunidades e as remunerações.

A partir da pesquisa doutrinária, legal e científica, o presente trabalho busca uma reflexão sobre a equidade e igualdade da mulher em que pese à legislação trabalhista brasileira. A estabilidade destas se dá mediante ao trabalho prestado, a remuneração obtida por este, mas socialmente tal exercício ainda é uma questão não aceita em uma sociedade que ainda se encontra com traços patriarcais, visto que ascender no mercado de trabalho e intelectualmente as torna independentes, retirando dos homens o poder de domínio sobre elas.

No item dois, será analisado o termo trabalho e seus significados desde os primórdios, tanto na época em que era considerado como castigo, como a trajetória traçada até ser considerado como um direito, uma necessidade (que somente os homens puderam exercer por muitos séculos), assim como as lutas das mulheres em busca do direito de trabalhar e serem, da mesma forma, remuneradas.

A seguir será abordado o movimento sufragista no Brasil e seus feitos sociais e políticos em cada onda, sendo três no total, bem como quais foram as mulheres que atuaram como protagonistas em cada uma das ondas.

Posteriormente, procurar-se-á entender a evolução das normas constitucionais e dos direitos do trabalho, especificamente os das mulheres, desde a era colonial transcorrendo ao longo das normas e Constituições brasileiras, identificando suas realizações, entre elas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pretende-se ainda refletir, por meio de dados de pesquisas sobre o mito de que a criação de direitos trabalhistas gera prejuízos à economia do país.

E por fim, se mostrará fazendo uso de estatísticas nacionais o trabalho que ainda não é totalmente reconhecido, ou seja, o doméstico e familiar, ambos que demandam tempo e investimento gerando uma dupla ou tripla carga horária de trabalho. Estes diversos papéis exercidos em grande parte pelas mulheres, com disparidade frente aos homens que pouco realizam tais atividades, demonstra estar ainda presente na sociedade o machismo estrutural que gera somente às mulheres tal sobrecarga de obrigações. O objetivo do estudo visa à conscientização de que a desigualdade não se limita somente ao ambiente de trabalho, ultrapassa os limites atingindo o salário, os benefícios e os lares de cada cidadão.

2 O TERMO TRABALHO AO LONGO DAS CIVILIZAÇÕES: DA PUNIÇÃO AO DIREITO DE TODOS

O termo “trabalho” tem um plurissignificado. Na antiguidade, como origem do termo *tripallium*, a prática imitava a teoria, sendo um instrumento de três paus utilizado para realizar torturas nos escravos, aqueles tratados como mercadoria no sistema de “coisificação” e para penalizar aqueles que não tinham direitos, com tarefas difíceis e fadigas de serem cumpridas (Albornoz, 1994, p.10).

Desde os primórdios das civilizações, há registros de diferentes formas de trabalho, sendo exercidas por conta própria ou de maneira subordinada a um chefe.

Um dos primeiros regimes de trabalho do ser humano e sem cunho econômico (apenas por instinto de sobrevivência) foi o primitivo, envolvendo a pesca e caça, cujo objetivo era ser feito para suprir as necessidades básicas individuais, como a alimentação e a conquista de um abrigo seguro. À frente, surgiu a modalidade escravista, utilizando as características de raça e status para reparação social, parecido com o sistema de pirâmide, que norteava quem seria o senhor de engenho (os brancos) e quais seriam os escravizados que trabalhariam para eles (negros não remunerados). Com a ascensão do trabalho rural, o feudalismo se tornou atuante, o senhor feudal empregava e como forma de pagamento realizava a manutenção dos itens básicos necessários aos servos, que cuidavam das terras e do plantio (Alves, 2023).

O modelo atuante neste século é o Capitalismo, cujos detentores dos meios de produção são os empregadores, tal característica se deu a partir da Revolução Industrial, sendo o marco histórico para o surgimento das grandes indústrias e do crescimento do mercado trabalhista, com a modificação do sistema de pirâmide, mas ainda sendo uma relação de hierarquia (Pinto, 2023).

2.1 A TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Para compreender a trajetória histórica das mulheres na sociedade brasileira, se faz necessário o levantamento de certas informações sociais, para que se entenda a importância da história de luta das mulheres pelos direitos trabalhistas.

As posições de gênero historicamente, sempre foram delimitadas de acordo com as construções sociais de cada época, mas seguindo um preceito enraizado na sociedade. Aos homens, destinava-se a tarefa de prover a prole, o sustento, com direito a remuneração e crescimento no ramo. Às mulheres cabia o dever de zelar pela família, pelo lar, sendo inexistente a possibilidade de crescimento e reconhecimento externo pelo que era feito, já que era considerada uma mera obrigação. No entanto, com a concentração da riqueza individual sempre para o gênero masculino, a desigualdade se tornou maior do que se podia prever (Coutinho, 1994).

Na obra “Homens e mulheres – a isonomia conquistada” (Miranda, 2010), a evolução das mulheres no mercado de trabalho é o tema. No Direito Romano, época de grande importância jurídica, inexistia direito às mulheres, que eram vistas e tratadas como objetos de posse dos pais desde a infância, e quando consideradas moças eram repassadas pelos pais, que escolhiam um marido; suas funções baseavam-se em procriar, cuidar da casa e dos filhos.

Na Idade Média, época que teve suas mínimas, mas ainda sim evoluções, as mulheres tinham o direito de exercer algumas profissões, frequentar escolas somente do gênero feminino e em alguns casos tornarem-se proprietárias de terrenos, e em caso de se tornarem viúvas podiam chefiar a família (ao contrário do Direito Romano). O Renascimento foi um período de retrocesso, em decorrência do grande poder da Igreja, que restringiu suas funções novamente aos cuidados com a casa e os filhos (Miranda, 2010, v.4, n.2).

No Sistema Jurídico Brasileiro, por mais de 300 anos o país seguiu as normas elaboradas pelos Portugueses, que se baseavam no mais alto conservadorismo social, praticando as diretrizes impostas pela igreja católica e seus costumes, que subjugavam as mulheres ao domínio dos pais e maridos. No Brasil Colônia, entre o século XVI e XIX, seguindo os parâmetros católicos, as mulheres foram impedidas de estudar, com os mesmos padrões.

Com a chegada da Corte Portuguesa ao Brasil, no ano de 1808, algumas escolas de ensino superior com o ensino de trabalho doméstico e manual. Nas constituições de 1824 e 1891 as mulheres nem sequer foram citadas como possuidoras de direitos, nem mesmo como cidadãs.

Essa referência de tarefas vem sendo mudada com a evolução e o entendimento da importância de ambos os gêneros no mercado de trabalho, não somente pela demanda, mas pelas diferentes capacidades ao exercerem certos serviços.

Entendidas como as responsáveis por todo o trabalho doméstico, as mulheres passam a ocupar o ambiente de trabalho em meados do final do século XIX, início do século XX, com o crescimento da Industrialização e após as Guerras Mundiais (Leone e Teixeira, 2016).

A tentativa organizacional foi tardia, e mesmo hodiernamente o machismo crescente as desqualifica em todas as áreas, principalmente porque até então a mão de obra advinha majoritariamente dos homens. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz consigo a exigência de um tratamento de respeito ao gênero feminino, na tentativa de reduzir a desigualdade e o assédio.

Ao longo das décadas, mudanças legislativas vêm sendo realizadas e adaptadas visando o incentivo do ingresso ao trabalho das mulheres que ainda não puderam, e a permanência das que já são atuantes, tendo como garantia uma forma respeitosa de tratamento imposta pelas normas legais. O incremento de tais dispositivos é visionário, mas ainda enfrenta resistência.

Há quem defenda a perspectiva de que o tratamento diferenciado no ambiente de trabalho cabe somente às gestantes, mas vale ressaltar que as mulheres seguem durante toda a vida com dificuldades em serem vistas de forma respeitosa, como por exemplo, na busca pela igualdade de remuneração, nas consequências para aqueles que praticam para com elas o assédio moral e físico. O pilar que vincula o coleguismo no ambiente de trabalho é o respeito. Portanto, entende-se por esse entendimento ser discriminatório, visto que nem toda mulher é mãe ou quer ser.

A respeito da determinação de igualdade entre os gêneros, a Constituição de 1988 prevê no caput de seu artigo 5º e igualdade de todos perante a lei, sem distinção⁴. A divisão social de tarefas diárias segue em desigualdade e incompreensão cultural, dificultando a melhora financeira e o crescimento nos cargos, fazendo com que a sobrecarga delas acompanhe a rotina, sendo dupla ou até mesmo tripla.

4 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 de agosto de 2023.

3 MOVIMENTO FEMINISTA – AS ONDAS SUFRAGISTAS NO BRASIL

O feminismo caracteriza-se como movimento social que atua em defesa da igualdade de direitos entre os gêneros e reconhecimento de direitos para as mulheres, que se viam submetidas às vontades masculinas em todos os aspectos da vida, como política, família e trabalho.

O movimento sufragista⁵, iniciado no século XIX se fez importante na conquista dos direitos das mulheres como cidadãs, no direito ao voto, direito este que fora aplicado de fato somente na Primeira Guerra Mundial (1914-1918), decorrente da necessidade das indústrias por mão de obra, em um mercado que anteriormente era dominado apenas por homens.

Segundo Hahner:

...quanto mais a mulher se afastava do papel doméstico, que tradicionalmente sempre lhe fora imposto, para exercer fora de casa atividades que nem todos consideravam. (.....) E se alguns já desaprovavam as mulheres professoras e, até as médicas, absoluta maioria considerava muito mais, perturbadora a existência de advogadas e políticas. (Hahner, 2003, p.154)

Equiparando-se ao cenário mundial, a sociedade brasileira se inspirou nos acontecimentos da época para efetivar mudanças sociais, isso pode ser evidenciado pela organização histórica do país, que no ano de 1922 realizou a Primeira Confederação Brasileira pelo Progresso Feminino.

De maneira geral, é possível afirmar que o feminismo no Brasil tem avançado consideravelmente com ênfase na evolução buscada de maneira pacífica. Em cidades como o Rio de Janeiro e outras, as mulheres exercem suas funções profissionais com liberdade e segurança em diversos

5 O movimento sufragista surgiu como uma resposta direta à exclusão das mulheres da política, arena na qual as leis são feitas. Algumas mulheres passaram a acreditar que as muitas desigualdades legais, econômicas e educacionais – contra as quais se confrontavam – jamais seriam corrigidas enquanto os homens não tivessem que prestar contas a um eleitorado feminino. Assim, resolveram se unir para, juntas, lutarem por seus direitos. O que distinguiu o movimento, em todas as partes em que ocorreu, era que mulheres, de diferentes classes, raças, de graus de instrução e riqueza das mais diversas, se uniram em torno do mesmo objetivo, pois apesar das diferenças todas eram iguais na exclusão do mundo político. Disponível em: <http://querepublicaessa.an.gov.br/temas/147-o-voto-feminino-nobrasil.html#:~:text=Em%2025%20de%20outubro%20de,do%20Rio%20Grande%20do%20Norte%20.Acesso em: 10 de abril de 2023.>

setores, incluindo o comércio, a indústria, educação e administração pública, bem como nos campos de maior escala como a área do curso de Direito, que antigamente era majoritariamente masculina.

No início do período sufragista, a associação pela busca de direitos se dava por meio da personalidade que liderava naquele período, separados pelas chamadas “ondas sufragistas”. A primeira onda se deu por Bertha Luz⁶, com propostas parlamentares que visavam obter mudanças trabalhistas para com as mulheres pela igualdade salarial, tratamento isonômico que proporcionasse licença de três meses para gestantes e redução da jornada de trabalho⁷.

A segunda onda surgiu das mulheres cujas vozes eram ouvidas, ou seja, professoras, escritoras e jornalistas, que utilizavam de seus trabalhos como forma de conscientização e busca pela liberdade de opinião, com discursos voltados não tão somente para a área trabalhista, mas focados no empoderamento familiar, da escolha de poder se divorciar e na livre sexualidade (Zirbel, 2021).

A terceira onda é, dentre todas, foi a de abordagem mais a mais política, tendo sido liderada por Maria Lacerda da Moura⁸, que deu nome à época como o “menos comportado dos feminismos”, tendo relação com o Movimento Anarquista e com o Partido Comunista, priorizando a luta contra a exploração do trabalho.

O movimento progrediu de maneira favorável às conquistas das mulheres, com auxílio de si próprias. Nas primeiras décadas do século XX, uma quantidade numerosa de mulheres brasileiras se fizera presentes em praça pública para defenderem o sufrágio, que foi negado pela Assembleia Constituinte. Somente após a Revolução de 1930 o movimento conquistou a vitória, formalizada no Decreto nº 21.076/32, durante o governo do Presidente Getúlio Vargas, garantindo às mulheres o direito ao voto, e um

6 Bertha Lutz é conhecida como a maior líder na luta pelos direitos políticos das mulheres brasileiras. Ela se empenhou pela aprovação da legislação que outorgou o direito às mulheres de votar e de serem votadas. Sua atuação parlamentar foi marcada por proposta de mudança na legislação referente ao trabalho da mulher e do menor. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/bertha-lutz>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2023.

7 No exercício do mandato parlamentar, propôs mudanças legislativas, além de elaborar projetos, permanecendo na Câmara até o ano de 1937. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/aconquista-do-voto-feminino/bertha-lutz.html>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

8 Maria Lacerda de Moura é a grande precursora do anarco-feminismo no Brasil. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/teorias-feministas/feminismo-educacao-libertaria-eantifascismo-no-pensamento-de-maria-lacerda-de-moura/>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2023.

ano depois a tal conquista, se acrescentou a igualdade de direitos políticos na Constituição de 1934.

A força para lutar surgiu principalmente das mulheres que exerciam a função de operárias, função essa atribuída a elas no período da Primeira Guerra Mundial. As operárias eram vítimas de exploração, opressão verbal e sexual, pressão e ameaças envolvendo até mesmo o não pagamento dos salários, motivos estes que deram forças para que se iniciassem as greves, manifestações e os protestos, com propostas de melhoria salarial, diminuição da carga horária de trabalho até então abusiva e redução gradativa das opressões sexistas sofridas, tendo como agente ativo os moralistas conservadores.

4 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES NO BRASIL

A abolição da escravidão ficou marcada pela Lei Áurea, instaurada no ano de 1888. Nesse período, muitos empregos foram criados, principalmente no setor agrícola. Apesar da existência de trabalhadores assalariados, eles não eram uma classe social unificada e suas relações de trabalho eram tratadas como relação de prestação de serviços. No entanto, com a Proclamação da República em 1889 e a modernização tardia do país durante a Revolução Industrial, tornou-se necessário estabelecer uma legislação especificamente trabalhista.

Com a chegada da Industrialização, as relações de trabalho eram regidas por ideias liberais, que com um longo atraso temporal chegavam ao Brasil como novas propostas, mas que já haviam sido excluídas da política dos países Europeus por ideais mais atuais. Sendo assim, a ideia liberal era o Estado mínimo, ou seja, sem o poder dever de intervir nas relações de mercado, estas que deveriam se autorregular por leis próprias do comércio e da indústria, ação que gerou inúmeras desigualdades econômicas como também trabalhistas, de forma que os trabalhadores não tinham nenhum amparo ou proteção legal que determinassem quais eram os direitos e os deveres de ambas as partes, empregado e empregador.

A concepção de igualdade entre os gêneros é pauta polêmica desde os primórdios, sendo realizada a ruptura de traços machistas a cada avanço trabalhista. O mercado formal foi tomado pelo gênero feminino em busca de independência financeira em um mundo progressista e comercial desde a existência do câmbio.

O século XIX testemunhou as lutas operárias por melhores condições de trabalho, a exigência da aplicação igualitária de leis mais justas e uma profunda visão do papel do estado. Nesse contexto são caracterizados direitos econômicos e sociais, cabendo ao novo estado, agora assistencialista e intervencionista, o papel de nivelar as desigualdades sociais. (Novais, [s.d.] apud Fontes, [s.d.], [n.p]).

As revoluções traçadas pelas mulheres se iniciaram configuradas na má-fé do empregador, por meio da exploração e desigualdade.

O Código Civil de 1916 estabeleceu restrições às mulheres casadas, sendo definidas como relativamente incapazes no Direito brasileiro, assim como os menores de idade, os pródigos e os índios. Código este demasiadamente conservador e patriarcal. Somente sob a autorização do marido poderiam trabalhar, e acrescentar o sobrenome do marido era requisito obrigatório para poderem se casar. A obrigatoriedade somente foi retirada com a promulgação da Lei nº 4.121/62, conhecida como Estatuto da Mulher Casada (Bezerra, 2022).

No ano de 1932, surgiu o Decreto nº 21.417/32, como a primeira norma a versar sobre o trabalho da mulher, a fim de regulamentar as condições de trabalhar destas nos estabelecimentos industriais e comerciais, instituiu dos artigos 1 (um) ao 17 (dezesete) alguns direitos como o de não distinção entre os sexos; a diminuição da carga horária atribuída as mulheres, a igualdade salarial, a proibição do trabalho de mulheres gestantes durante as últimas quatro semanas de gravidez e ao longo das quatro semanas subsequentes ao parto; a definitiva proibição de demissão de mulheres grávidas, o descanso por trinta minutos para mulheres em período e amamentação durante os seis primeiros meses de vida do bebê. Além disso, foi conquistado o direito de votarem e serem votadas, direito este advindo por intermédio do movimento sufragista.

A Constituição de 1934, na Segunda República, consagrou-se pela primeira vez o texto de lei expresso a respeito do princípio da igualdade entre os sexos, proibindo a remuneração salarial desigual para um mesmo trabalho somente por razão de sexo. Além disso, proibiu o trabalho das mulheres em indústrias insalubres, e como garantia inseriu a assistência médica e sanitária para gestante antes e após o parto, por meio

da Previdência Social. O casamento civil seguiu indissolúvel, mas com certas determinações por lei para desquite⁹ e anulação.

A Constituição de 1937 surgiu por meio de um Golpe de Estado, e teve vantagens como a permanência do direito ao voto para as mulheres e a inserção de assistência a famílias numerosas. Porém, o avanço protetivo regrediu com a retirada dos artigos que garantiam a estabilidade empregatícia da gestante e a igualdade salarial, de forma que instituiu o Decreto nº2548/40 facultou a redução do salário-mínimo em 10% (dez por cento) para as mulheres ante o salário dos homens.

Em 1943, ainda sob a vigência da CF/37, foi conquistado o salário maternidade por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, de 84 dias (art. 392 da CLT).

Em 1946 a garantia de direitos se estendeu a possibilidade de realizar greves e ao direito nos lucros da empresa, além de justificar os motivos pelos quais a diferença salarial para homens e mulheres que exerciam o mesmo trabalho era proibida.

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, fundada em 10 de dezembro de 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), na época composta por 58 estados, entre eles o Brasil, define que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

O marco central de conscientização e início do fim ao patriarcado se deu pelo chamado Estatuto da Mulher Casada (Lei nº4.121/62), cujo fora devolvida a plena capacidade às mulheres, além de retirar a necessidade de autorização do marido para que elas pudessem trabalhar. Em seguida a Constituição de 1967 o avanço no tocante às condições trabalhistas das mulheres se fixou na redução do prazo para a aposentadoria que anterior era de 35 anos, para 30 anos de serviço.

A chamada “Constituição Cidadã” de 1988 revolucionou a tratativa entre os homens e mulheres, abdicando na prática, do termo igualdade, e passando a praticar a equidade de fato. O processo de transformação social tomou conta do mercado, realizando a modificação de um paradigma jurídico e patriarcal no qual se baseava na submissão das

9 Modalidade de separação do casal e de seus bens materiais, sem romper o vínculo conjugal, o que impedia novos casamentos. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2017000200012#:~:text=O%20desquite%20no%20c%C3%B3digo%20civil,o%20que%20impedia%20novos%20casamentos](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2017000200012#:~:text=O%20desquite%20no%20c%C3%B3digo%20civil,o%20que%20impedia%20novos%20casamentos.). Acesso em: 15 de agosto de 2023

mulheres para que os homens pudessem se destacar. Realizou a adaptação das normas legais, entre elas: a proibição de distinção em relação ao sexo (art.3º, inciso IV¹⁰ e art.5º, inciso I¹¹) e reorganizou as normas de proteção à maternidade nos âmbitos do Direito do Trabalho e Previdenciário (art.392, § 1º, 2º, 3º e 4º da CLT; as leis nº 9.799/99 e nº 8.213/91).

As leis nº 9.029/95 e nº 9.799/99 proporcionaram um incentivo ao combate da discriminação de gênero, utilizando uma interpretação a fim de promover os direitos, a promoção de políticas que defendam os direitos e deveres sociais.

Percebe-se pelo levantamento de tais características históricas, a importância da evolução social e política brasileira para que sejam percebidas as mudanças obtidas pelas ações do povo e do governo, mudanças estas alcançadas somente após muita luta. No entanto, mesmo que muitas conquistas já tenham sido atingidas, ainda há um longo trajeto de discriminação e desigualdade a ser percorrido.

No Brasil, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) uma mulher ganha, em média, 78% da renda de um homem, porém, sendo estas mulheres negras (pretas ou pardas); esse percentual cai para 46%, referente a menos do que a metade. Baseado também nesses números, a Câmara dos Deputados abriu votação para o Projeto de Lei que determina igualdade salarial entre homens e mulheres (Guedes, 2023).

Apesar da Lei nº1085/2023 ter sido promovida a fim de diminuir a desigualdade salarial entre os gêneros, 10 (dez) deputadas 12 de diferentes partidos e que se consideram conservadoras, votaram contra o projeto. No entanto, a Lei foi aprovada pela maioria em 05 de maio de 2023, tornando obrigatória a igualdade salarial entre homens e mulheres quando exercerem atividades de igual valor ou mesma função. Em caso de descumprimento, o empregador arcará com a multa equivalente a 10 (dez) vezes o valor do salário-mínimo vigente. Sendo reincidente no ato, a multa será aplicada em

10 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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

12 Bia Kicis (PL); Carla Zambelli (PL); Rosângela Moro (União); Any Ortiz (Cidadania); Adriana Ventura (Novo); Caroline de Toni (PL); Chris Tonietto (PL); Julia Zanatta (PL);Silvia Waiãpi (PL) e Dani Cunha (União).

dobro, cabendo ainda, de maneira acrescida e facultativa, a pessoa discriminada ingressar com pedido de indenização por danos morais.¹³

Art. 3º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: “Art. 461. § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. § 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação Avulso do PL 1085/2023 [2 de 7] 2 corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.” (NR)

4.1 O ENTRAVE POPULAR: A REDUÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO COMO RESULTADO PARA O CRESCIMENTO ECONÔMICO

Para que haja um desenvolvimento galopante no país deve-se evitar a supressão dos direitos trabalhistas. Tendo como exemplo países das mais diversas culturas, o desenvolvimento econômico está ligado a políticas macroeconômicas e investimento adequado em setores estratégicos. A política da supressão acarreta a precarização do sistema econômico que circula o mercado direcionando a economia a uma constante queda livre. Nas palavras de Souza:

13 Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=9356630&ts=1685639738942&disposition=inline&_gl=1*36tgr6*_ga*MzU1OTY3NDk4LjE2NzgyMTg2Mzc*_ga_CW3ZH25XMK*MTY4NTY0MTkxNC42LjEuMTY4NTY0MjQ3NC4wLjAuMA.. Acesso em: 15 de maio de 2023.

Trabalhador confiante é trabalhador produtivo. Na medida em que o empregado aumenta a confiança na manutenção de seu posto de trabalho e, diminui sua incerteza quanto à dispensa arbitrária, coloca muito mais do que sua força de trabalho à disposição da empresa. Sem temores, o diálogo social entre trabalhador e empregador é fortalecido. Ambas as partes são beneficiadas (Souza,2009, p.203).

Em Reunião Deliberativa da Comissão Especial de discussão a respeito do Projeto de Lei nº6787/16 do Poder Executivo, a desembargadora Magda Barros Biavaschi, pós doutora em Economia do Trabalho e pesquisadora da Unicamp (Universidade Estadual de Campinas), colocou em pauta que a redução dos direitos não é o caminho para a corrida econômica tão almejada no país. A busca por uma reforma trabalhista deve priorizar o trabalhador. A desembargadora ainda criticou duramente o fato de ser a única mulher presente na mesa do debate: “Mostra o acirramento das desigualdades de gênero”.

A diferença salarial entre homens e mulheres evidencia os parâmetros de desigualdade social entre os gêneros. A chamada divisão sexual do trabalho direciona o homem aos trabalhos de alto escalão, como por exemplo, cargos de chefia, gerência, política e religiosos. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad), a proporção analisada cargo a cargo no ano de 2019 foi de que as mulheres têm em média, apenas 77,7% do rendimento dos homens.

A ministra do TST (Tribunal Superior do Trabalho) Liana Chaib, afirmou “Se um homem e uma mulher exercem as mesmas funções, no mesmo local e com o mesmo grau de perfeição técnica e, no entanto, um deles é mais bem remunerado, estamos diante de um desvirtuamento inexplicável”.

Tal equívoco se vê presente em atual na Reforma Trabalhista de (2017), teve críticas duras de especialistas econômicos do país. A Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma do Trabalho (Remer), ao longo do livro “Reforma Trabalhista no Brasil”, pôde salientar: “Houve queda na remuneração do trabalho, queda do poder de compra, nos circuitos de crédito das famílias, impedindo retomada da atividade econômica”.

Também em 2017, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em relatório da pesquisa “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo - Tendências para Mulheres 2017” mostrou que a redução da

desigualdade de gênero em 25% até o ano de 2025 seria capaz de alavancar a economia mundial em US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais. Em escala Nacional, o Produto Interno Bruto (PIB) Brasileiro poderia aumentar em 3,3%, ou seja, R\$382 milhões de reais, acrescentando cerca de R\$131 bilhões de reais às receitas tributárias (BRASIL. Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2017).

4.2 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT): PELA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem como data de publicação o dia 1º de maio do ano de 1943, tendo como o Título III, Capítulo III seções exclusivas de tratativas da proteção à mulher no ambiente de trabalho, dentre elas o art. 373 que prevê a duração da jornada de trabalho como regra em 8 horas diárias “Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior”.

Dispõe ainda que é vedada a distinção relacionada ao sexo, idade, cor ou situação familiar, apresentando as seguintes proibições:

Art. 373-A (...)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

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; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

De maneira a evitar abusos, como ocorria em legislações anteriores com alta carga horária de trabalho e pagamento reduzido para as mulheres, o art. 377 estabelece a proibição da redução salarial: “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”.

Quanto à duração da jornada de trabalho regular e noturna, e aos períodos intercalados de descanso, está prevista também a igualdade do período e em caso de trabalho noturno, a garantia de remuneração com adicional.

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Em melhoria ao que fora aplicado pela primeira vez no Brasil pela Constituição de 1934, proteção mantida na CLT (art. 389), garantindo-se a mulher além da proteção geral ao trabalhador, regras de proteção especial, a saber:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância

e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

No entanto, buscando determinar a igualdade entre homens e mulheres na medida de suas desigualdades, foi delimitada ao gênero feminino, a contratação para serviços que exijam força laboral somente até 20 quilos para trabalhos contínuos, e 25 quilos para trabalhos ocasionais¹⁴. Este mecanismo se destaca a fim de proteger a saúde física da trabalhadora, com embasamento no fato de a mulher possuir estrutura óssea diferente do homem, tendo em regra força muscular inferior a do homem. Tal medida se aplica a fim de proibir práticas discriminatórias quanto ao tratamento entre homens e mulheres.

A CLT dispõe também de normas de proteção à maternidade desde a gestação, pós-parto e lactantes, estabilidade e intervalos para amamentação, porém, a legislação brasileira ainda se encontra em atraso cultural de comparada a países politicamente bem desenvolvidos.

O Brasil está atrasado em políticas de direitos dos pais, se relacionado a países como Noruega, Suécia e Islândia, onde a licença é parental (Cleto, 2014, p.43), ou seja, compartilhada entre o pai e a mãe, ou seja, a licença tem um período que pode ser tirado concomitantemente pela mãe e pelo pai e outro período que apenas um dos dois pode tirar, mas essa é uma decisão que cabe ao casal.

Estes países são sociedades em que a social-democracia (welfare state) foi construída na primeira metade do século XX. Representam ainda exemplos da implantação de políticas públicas avançadas para o bem-estar da população que, na segunda metade deste

14 Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 17 de agosto de 2023.

século, ao ser sacudido pelo movimento feminista e de mulheres, incorporaram como um dos seus objetivos a igualdade. (Cleto, 2014, p.43)

Dessa forma, (Melo, 2011, p.544) se padrões como estes forem aplicados pelo Brasil, o princípio da igualdade poderia realmente prevalecer e esse direito não seria mais um empecilho na contratação das mulheres, pois tanto homens quanto mulheres teriam os mesmos benefícios. Em aplicação atual, tem-se em vigor, de acordo com os artigos transcritos, as seguintes garantias no Brasil:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002) (Vide Lei nº 13.985, de 2020)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)

Os artigos citados foram acrescentados pela Reforma Trabalhista, assim como muitos outros, que tornaram a proteção aos direitos trabalhistas das mulheres mais flexíveis, com direito às mães ao período de amamentação, e a obrigatoriedade do empregador fornecer locais salubres para a realização do trabalho. No ano de 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou na Reforma Trabalhista, o disposto que dava condição ao afastamento de gestantes ou lactantes do exercício de atividades insalubres por meio da apresentação de atestado médico (BRASIL. Supremo Tribunal

Federal, 2023). Tal invalidade se deu por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5938, retirando a mera possibilidade das gestantes exercerem atividades insalubres em qualquer grau.

Além disso, cabe o direito a licença maternidade para empregadas ou empregados que tenham a guarda para fins de adoção (art. 392-A, §5º da CLT), e em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao companheiro (a) o gozo da licença maternidade pelo tempo restante (art.392-B da CLT¹⁵).

Tais mudanças surgiram para beneficiar a sociedade, mas acabam sendo utilizadas pelos empregadores como justificativa para não empregar, e/ou caracterizá-las como vulneráveis por necessitarem de condições superiores aos dos homens.

4.3 A IMPORTÂNCIA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Dentro da Constituição existem princípios de suma importância para a interpretação das normas Constitucionais, dentre eles, o que mais se adequa ao tema em questão vem abordado em alguns artigos da CF/88, sendo este o Princípio da Igualdade.

O Princípio da Igualdade advém do século XVIII como a segunda geração da Revolução Francesa, tendo como população ativa a burguesia, que se encontrava no meio da pirâmide entre clero e servos, e lutava pelo fim dos privilégios do clero.

No Brasil, o princípio da isonomia garante aos cidadãos oportunidades iguais e possibilidade de tratamento igualitário perante a lei. Esse proíbe distinções arbitrárias e caprichosas não justificadas pelos valores da Constituição Federal e visa limitar a atuação do legislador, intérprete ou órgão, e do indivíduo.

Apesar do dispositivo legal prever a igualdade em norma, o doutrinador Coutinho (2005, p.38) elucida que mesmo após tantas conquistas que levaram o Brasil a ser um país mais justo e igual, ainda há uma divisão de pensamentos e práticas quando se trata deste princípio:

15 “Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013) (Vigência).” Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10721384/artigo-392-do-decreto-lei-n-5452-de-01-demaio-de-1943>. Acesso em: 14 de junho de 2023

De um lado, há os que afirmam a desigualdade natural dos seres humanos, donde o princípio isonômico desponta como um ideal e não como imperativo da realidade. De outro, os que reconhecem a igualdade de todos enquanto seres humanos, razão pela qual todos deverão fazer jus aos mesmos direitos fundamentais. Esta segunda ganhou impulso após a Segunda Guerra Mundial. As políticas de genocídio levadas a cabo pelo III Reich, motivadas pelo preconceito, demonstram a urgência de uma política universal de direitos humanos, baseada na igualdade fundamental das pessoas (Coutinho, 2005, p.38)

O Princípio pressupõe que a aplicação da igualdade deve ser baseada em casa indivíduo, sendo cada caso único, seguindo essas medidas, o doutrinador Nery Junior descreveu:

O Artigo 5º, caput, e o inciso n. I da CF de 1988 estabelecem que todos são iguais perante a lei. Relativamente ao processo civil, verificamos que os litigantes devem receber do juiz tratamento idêntico. Assim, a norma do artigo 125, n. I, do CPC, teve recepção integral em face do novo texto constitucional. Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades. (Nery, 1999, p.42)

Desta forma, conclui-se que o disposto no art. 5º da Constituição Federal é uma norma de eficácia plena, ou seja, garante a todos o direito de ser tratado igualmente de forma proporcional, independe de qualquer característica, seja ela sexual, racial, social ou econômica.

Usufruir plenamente do direito a igualdade é uma realidade ainda não alcançada, isto, pois a chamada dupla jornada de trabalho¹⁶ impede que as mulheres tenham compromissos externos, o patriarcado enraizado na

16 A dupla jornada de trabalho é um fenômeno caracterizado pela realização de tarefas domésticas, de cuidado de crianças e de familiares idosos após um dia de trabalho remunerado fora de casa. É vivenciado principal e na maior parte das vezes por mulheres, devido aos papéis tradicionais de gênero, de maneira patriarcal enraizado pela sociedade. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/dupla-jornada-detrabalho#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20a%20dupla,trabalho%20remunerado%20fora%20de%20casa>. Acesso em: 10 de março de 2023.

matriz do Brasil ainda não está completamente extinto, e os afazeres domésticos e com os filhos ainda são chamados de obrigações predominantemente das mulheres.

O art. 5º, inciso I da CF/88 é visto como um dos principais dispositivos que abarcam a igualdade entre os gêneros, norma esta, basilar ao trabalho exposto, tem-se o art.7º da CF/88, que analisa de forma geral as posições dos gêneros, sem especificação “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Em comparação as Constituições passadas, a atual prevê uma forma de igualdade justa, nos parâmetros da atual sociedade, mas a realidade não segue a teoria, ou seja, o que está previsto não está sendo cumprido. A participação feminina nas áreas de destaque é mínima, principalmente ao se tratar dos cargos obtidos mediante eleição, o que faz com que as mudanças parlamentares não surjam por não existir um percentual de representantes para realizar tais feitos.

5 O DILEMA DO TRABALHO INVISÍVEL

A preparação da mulher no sistema machista, ao longo de séculos se baseou majoritariamente na criação da prole, exercendo funções acumuladas de mães, esposas e responsáveis pelo trabalho doméstico, com limitações para adentrarem no mercado de trabalho. Com o afastamento cultural imposto às mulheres dos temas políticos, sociais, religiosos e até mesmo dos pedidos por direitos inseridos nas leis, muitas delas aceitavam seus destinos desenhados pelos homens de uma vida submissa. O que pode ser melhor compreendido pelas palavras a seguir transcritas:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores, acabou por deixá-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de

sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário. (Priore; 2000 apud Luz, [s.d],[n.p])

Recentemente, a pesquisa realizada no ano de 2019 (Pnad Contínua) com a temática abordando outras formas de trabalho revelou os resultados em porcentagens do número de mulheres que atuam em todas as partes do Brasil no serviço doméstico, abrangendo os cuidados com a casa e com os filhos, nomeado como trabalho invisível, pois é realizado, mas não considerado para fins de reconhecimento ou remuneração nacional (Gandra, 2020).

De acordo com a pesquisa (IBGE):

A maior diferença da taxa de realização de afazeres domésticos entre homens e mulheres, de 21%, foi encontrada na Região Nordeste: 69,2% para homens, contra 90,2% para as mulheres. Também no Norte foi observada grande diferença por sexo: homens com 76,9%, contra 91,4% de mulheres. A Região Sul apresenta maior percentual de homens fazendo serviços domésticos: 84%, contra 93,6% de mulheres (Brasil. 2020).

A economista Alessandra Brito ressaltou:

“... a mentalidade do homem, em especial, vai mudando com a escolarização. A taxa de realização de afazeres domésticos pelos homens, que alcança 74,1% para os sem instrução ou com nível fundamental incompleto, sobe para 85,7% no caso dos que têm ensino superior completo. No mesmo comparativo, as mulheres ascendem de um patamar de 89,6% para 93,4%.”

O sinônimo de trabalho invisível é trabalho não reconhecido, não remunerado. A desigualdade de gêneros tem início no ambiente doméstico, cuja sobrecarga de cuidados com a casa, limpeza e realização de serviços básicos é destinada em sua maioria às mulheres.

Segundo o IBGE, em pesquisa realizada em 2019, a realidade brasileira apontou que 85% do trabalho doméstico é realizado por mulheres, que dedicavam em média 21 horas semanais para a prática deste, enquanto os homens apenas 11 horas semanais. Em comparativo com aquelas que cumprem trabalho externo e remunerado, a somatória se dá em 21 horas semanais de serviços de casa, sendo 8 horas a mais em relação aos homens.

Alexandra Kollontai, mãe e educadora com temática política, econômica e feminista, “O capitalismo colocou um fardo esmagador sobre os ombros da mulher: fez dela uma trabalhadora assalariada sem ter reduzido seus cuidados como governanta ou mãe”.

A ausência de aplicação de políticas de agreguem valor ao serviço realizado pelas mulheres gera negligência trabalhista, motivo pelo qual evidência tamanha desigualdade estrutural. No país onde se concentra uma das maiores rendas do mundo, a diferença salarial entre gêneros ainda se vê presente, mascarada pelos empregadores desde as funções denominadas como chão de fábrica, até a gestão e gerência de empresas.

5.1 A (DES)CONSTRUÇÃO SOCIAL DA CULTURA: CONTRATA-SE MULHER SOLTEIRA E SEM FILHOS

Enquanto a sociedade educa as mulheres seguindo o sistema patriarcal exigindo que se tornem mães, o mercado de trabalho não encontra se preocupa em oferecer uma carreira adequada.

No ano de 2017 foi realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) uma pesquisa intitulada de “Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil” (Machado e Neto, 2016) a pesquisa abrangeu 247 mil mulheres e demonstrou que mais da metade delas perderam seus empregos após a gravidez. O mesmo estudo mostrou que aquelas que gozam de licença maternidade chegam a ser demitidas em até 24 meses após o nascimento do filho.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) divulgou que cerca de 45,4% das mães com idades entre 25 e 49 anos, e filhos de até 3 anos de idade, se encontravam desempregadas. Todos os dados revelados demonstram algum, dos diversos tipos de preconceito existentes dentro do ambiente corporativo (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021).

Nas indústrias brasileiras, as mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança, em contrapartida os homens ocupam 71% dos mesmos, sendo um dos principais fatores a cultura machista. O principal instrumento de mudança se encontra dentro das indústrias como a promoção da igualdade de gênero (Yamaguti, 2023).

Em decisão recente e de grande valia ao avanço constitucional dos direitos das mulheres, foi sancionada no dia 3 de julho de 2023 a Lei nº 14.611 que dispõe sobre a igualdade salarial e os critérios de remuneração entre homens e mulheres no exercício da mesma função, alterando a CLT e determinando o pagamento a vítimas de discriminação, além de danos morais. A lei prevê cabimento ao Poder Executivo, a função de fiscalizar e criar diretrizes para o cumprimento da norma, por intermédio de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. Haverá multa administrativa no valor de 3% da folha de salários do empregador caso descumpra com as obrigatoriedades expressas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante ao presente estudo, pode-se averiguar a árdua batalha das mulheres pelos direitos conquistados, em meio aos séculos de lutas em sociedades desiguais e patriarcais. A busca pela educação na era Brasil Colônia deu base às várias conquistas, tendo a conscientização um papel importante nos direitos e garantias atuais.

As grandes evoluções se mostram na liberdade de escolher o ramo em que trabalhará em qual área estudará e na opção por ter filhos ou não. Mesmo que não sejam direitos plenos, ou seja, ainda há muitas lacunas, são direitos possíveis de serem exercidos. Um dos grandes direitos está consagrado por um princípio, o da igualdade, que norteia todos os setores e devem estar presentes na contratação pelas empresas, tanto para os homens como para as mulheres, impondo igualdade de condições e prevendo consequências aplicáveis caso não sejam cumpridas pelo empregador.

De maneira mais justa, deveria ser aplicada a isonomia em todos os aspectos, mas tal prática se ausenta nas normas brasileiras, por exemplo, na previsão de licença maternidade para mulheres, mas não para homens (com exceção ao art.392-B da CLT). Em países mais desenvolvidos este é um direito/dever compartilhado entre os responsáveis pela criança, ficando a licença determinada para ambos.

Mesmo estando em vigor normas nunca vistas anteriormente no país, em termos de igualdade e isonomia, o legislador ainda peca em certos aspectos, tendo como exemplo a previsão de diferença na CLT para serviços que demandem carregar pesos, definindo o limite da mulher como inferior ao do homem. Alguns juristas entendem haver preconceito no dispositivo, mas atualmente prevalece o entendimento de que o objetivo é equiparar os gêneros dentro de suas desigualdades.

As ondas sufragistas tiveram seu momento histórico quando foi determinada a remuneração para as mulheres pelo trabalho prestado, trata-se de um grande feito, mas as estatísticas dos maiores órgãos de controle do Brasil e do Mundo demonstram que porquanto, a diferença salarial é discrepante. O Projeto de Lei nº 1.085/2023, recentemente aprovado e transformado na Lei nº 14.611/2023, estabelece igualdade salarial obrigatória entre homens e mulheres, além do aumento na fiscalização, espera-se que tal dispositivo reflita diretamente no poder econômico da população, e conseqüentemente no desenvolvimento do país com a diminuição dos índices de desigualdade.

Em análise, o Poder Judiciário segue tentando equilibrar os direitos entre os sexos, mas pouco se vê a aplicação de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, sendo que a única maneira de converter a atual situação em que se encontra o país é analisar cada caso individualmente, visando extrair as raízes de preconceito na sociedade.

Portanto, faz-se necessária reformulação legislativa e social por meio das políticas públicas, para que seja entendido que as obrigações da casa e da família são de ambas as partes, assim como a garantia pelos direitos trabalhistas. De tal forma, se faz necessário conscientizar a respeito da necessária aplicação prática da igualdade trabalhista entre os gêneros dentre todos os motivos expostos.

7 REFERÊNCIAS

ALVES. **História do Trabalho – como surgiu e principais regimes trabalhistas.** Disponível em: <https://conhecimentocientifico.r7.com/historia-do-trabalho/>. Acesso em: 21 de janeiro de 2023.

BEZERRA. Cai **proporção de casadas que adotam sobrenome do cônjuge.** Disponível em: <https://www.al.pi.leg.br/tv/noticias-tv-1/cai-proporcao-de-casadas-que-adotam-sobrenome->

FURLAN, Letícia. **O que é “paredão da maternidade” e por que precisamos combatê-lo.** 2023. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/futurodotrabalho/o-que-e-paredao-da-maternidade-e-por-que-precisamoscombate-lo/>. Acesso em: 10 de maio de 2023.

GANDRA, Alana. **IBGE: mulher tem peso importante no chamado “trabalho invisível”.** 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-06/ibge-mulher-tem-peso-importante-no-chamadotrabalho-invisivel>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

GUEDES. **Debate na CDH reforça necessidade de salários iguais entre homens e mulheres.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/05/29/debate-na-cdh-reforca-necessidade-de-salarios-iguaisentre-homens-e-mulheres#:~:text=%E2%80%94%20De%20acordo%20com%20dados%20do,d%20que%20ganha%20um%20homem>. Acesso em: 16 de abril de 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA. **OIT: Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia.** Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/namidia/14529/OIT:+Reduzir+a+desigualdade+de+g%C3%AAnero+beneficiaria+as+mulheres,+a+sociedade+e+a+economia>. Acesso em: 10 de março de 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres com crianças até três anos de idade em casa têm menor nível de ocupação.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencianoticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30173-mulheres-com-criancas-ate-tres-anos-de-idade-em-casa-temmenor-nivel-de-ocupacao>. Acesso em: 5 de março de 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO. NJ Especial – O trabalho da mulher no Brasil: as normas de proteção que visam compensar as diferenças entre os gêneros. 2017. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conhecatortr/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-o-trabalho-da-mulher-no-brasil-as-normas-de-protecao-que-visamcompensar-as-diferencas-entre-os-generos>. Acesso em: 3 de março de 2023.

LEONE e TEIXEIRA. **As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical** Disponível em: <http://www.abep.org.br/~abeporgb/publicacoes/index.php/anais/article/view/2289/2243>. **Anais**, p. 1-21, 2016. Acesso em: 10 de março de 2023.

MACHADO e NETO. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil.** Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 10 de fevereiro de 2023.

MILENA, Lilian. **Reforma trabalhista aprofundou crise e dificulta retomada do crescimento no Brasil, apontam pesquisadores.** Instituto Econômico. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/midia/reformatrabalhistaprofundou-crise-e-dificulta-retomada-do-crescimento-no-brasil-apontam-pesquisadores>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2023.

MIRANDA, M. B. **Homens e mulheres – a isonomia conquistada.** Revista Virtual de Direito Brasil, v. 4, n. 2, 2010.

NERY JÚNIOR, Néelson. **Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

OLIVEIRA, Vanessa. **Direitos trabalhistas: história, políticas e reformas.** 2022. Disponível em: <https://ufop.br/noticias/em-discussao/direitos-trabalhistas-historia-politicas-e-reformas#:~:text=As%20pol%C3%ADticas%20econ%C3%B4micas%20geralmente%20estabelecem%20direitos%20trabalhistas%20e%20crescimento%20econ%C3%B4mico>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia.** 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang-pt/index.htm. Acesso em: 18 de fevereiro de 2023.

PIAI, Bruno. **“A sociedade exige que a mulher seja mãe, mas o mercado não suporta”.** 2021. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/a-sociedade-exige-que-a-mulher-seja-mae-mas-o-mercado-nao-suporta/>. Acesso em: 26 fevereiro de 2023.

PINTO. **Revolução Industrial e o início do Capitalismo.** Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/revolucaoindustrial.htm#:~:text=Iniciada%20no%20s%C3%A9culo%20XVIII%20na,realidade%20em%20todo%20o%20planeta>. Acesso em: 20 de janeiro de 2023.

SENADO FEDERAL. “Projeto de Lei nº 14.611/2023”. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157368>. Acesso em: 21 de agosto de 2023.

SENADO NOTÍCIAS. **Constituições brasileiras**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/constituicoes-brasileiras>. Acesso em: 05 de março de 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Mês de Mulher: trabalhadoras grávidas e lactantes não podem atuar em atividades insalubres**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503809&ori=1>. Acesso em: 15 de agosto de 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. **A história do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206>. Acesso em: 13 de maio de 2023.

VERENICZ, Marina. Quem são as 10 deputadas que **votaram contra o igualdade salarial entre homens e mulheres**. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/quem-sao-as-10-deputadas-que-votaram-contra-a-lei-da-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

YAMAGUTI. **Mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira, diz pesquisa**. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/03/08/mulheres-ocupam-apenas-29percentdos-cargos-de-lideranca-na-industria-brasileira-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 16 de agosto de 2023.

ZIRBEL. **Ondas do Feminismo**. Disponível em: <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/ondas-dofeminismo/>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2023