

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GENIFFER LUDMILA EVANGELISTA

**A INSERÇÃO E EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2023

GENIFFER LUDMILA EVANGELISTA

**A INSERÇÃO E EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes.

GENIFFER LUDMILA EVANGELISTA

**A INSERÇÃO E EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de GENIFFER LUDMILA EVANGELISTA.

Data da Apresentação: 29/06/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes/ Unileão

Membro: Prof. Ma. Bethsaida Gino Diaz Alencar/ URCA

Membro: Prof. Ma. Tamyres Madeira de Brito/ Unileão

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2023

A INSERÇÃO E EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Geniffer Ludmila Evangelista¹
Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente trabalho traz uma análise acerca do desenvolvimento da mulher dentro do mercado de trabalho, as primeiras tentativas de amparar o trabalho feminino, assim como as primeiras leis que surgiram em seu favor. O artigo surge com o objetivo de reafirmar o valor dessas mulheres e mostrar as mudanças que se sucederam no âmbito do Direito do Trabalho para garantir as melhores condições de labor para estas, visando diminuir a desigualdade de gênero e promover a mulher dentro do mercado de trabalho. Alguns objetivos específicos para desenvolver o artigo foram: analisar o contexto histórico em que a mulher surgiu no mercado de trabalho, observar algumas das iniciativas de elaboração de leis que lhe amparassem, fazer uma análise do quadro trabalhista da mulher atualmente e trazer uma apresentação a respeito das dificuldades enfrentadas por essas mulheres. A mulher conquistou um lugar firme dentro do mercado de trabalho após tantas lutas, ou ainda se encontra insegura para exercer suas atividades? O referido trabalho utilizou, como método de abordagem, uma pesquisa qualitativa e básica pura. Ademais, em relação aos objetivos, trata-se de pesquisa exploratória visando auxiliar a situar o assunto na literatura acadêmica sobre o tema de interesse, e assim aprofundá-lo, tendo como base os doutrinadores e as obras documentais. Por fim, nota-se que a mesma mulher que tanto luta por melhores condições todos os dias, esta vem conquistando bastante espaço e voz, porém, ainda não se encontra em situação confortável, tendo que sempre lutar cada vez mais, por amparo, proteção dos seus direitos, ou às vezes até pelo mínimo.

Palavras Chave: Direito do Trabalho. Direitos das mulheres. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present work brings an analysis of the improvement of women in the job market, the first attempts to support women's work, as well as the first laws that appeared in their favor. This article comes with the objective of reaffirming the value of these women, showing the changes that have taken place in the scope of Labor Law to guarantee the best working conditions for them, aiming to reduce gender inequality and promote women in the labor market. Some specific objectives to develop the article were: to analyze the historical context which the woman appeared in the labor market, to observe some of the initiatives of registration of laws that would support her, to make an analysis of the current work situation of the woman and to bring a presentation about difficulties faced by these women. Has the woman conquered a firm place in the job market after so many struggles, or she still insecure to carry out her activities? This study has used as method of approach, a qualitative and pure basic research. Thus, in

¹Graduanda do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, e-mail: genifferludmila@gmail.com

²Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, e-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

relation to the objectives, this is an exploratory research aimed at helping to situate the subject in the academic literature about the topic of interest, and that way to deepen it, based on doctrinaires and documentary works. Finally, can be noticed that the same woman who fights so hard for better conditions every day, has been conquering a lot of space and voice, however, she still not in a comfortable situation, always having to fight more and more, for support, protection of their rights, or sometimes even the minimum.

Keywords: Job Law. Women's rights. Job market.

1 INTRODUÇÃO

Desde a Revolução Industrial do século XVIII, momento de ascensão da mulher no mercado de trabalho, ela busca por melhores e dignas condições laborais. Naquele período não existia nenhum preceito moral ou mesmo jurídico que impedisse a classe empregadora de usufruir em larga escala da mão-de-obra feminina. Em um momento histórico onde até crianças laboravam em indústrias, sujeitas a doenças e maus-tratos, quem se importaria em explorar o trabalho de mulheres, estas que, culturalmente, já eram tratadas de maneira inferior? O liberalismo econômico na presente época, colocou a mulher mais uma vez nessa posição de submissão; se submetiam a condições sub-humanas de trabalho em ambientes insalubres, com jornadas de até dezesseis horas de trabalho e remuneradas com baixos salários (CAMPOS, 2018).

Com o advento das máquinas, se teve a redução da mão-de-obra necessária nas fábricas, fazendo com que os empregadores passassem a contratar um número maior de mulheres, em substituição aos homens, uma vez que a mão-de-obra era vasta e bem mais barata, ou seja, visavam o melhor custo-benefício. Como o período era marcado pela não intervenção estatal, não se tinham leis que amparassem essas mulheres das condições péssimas as quais eram submetidas. Boulos Júnior (2012) expõe que os operários eram tratados com violência pelos chefes ou capatazes, e, na maioria das vezes, eram punidos com castigos físicos. Em relação aos patrões, afirma ainda que instituíam prêmios para aqueles operários mais disciplinados e multas para os “descumpridores de horários e de outras normas” (p. 74).

Conforme Hobsbawm (2011), em 1838, do total de operários empregados nas fábricas de tecidos na Inglaterra, 23% eram homens e 77% eram mulheres e crianças. Perrot (2005) enfatiza que as operárias eram tidas como “dóceis” pelos patrões, elas eram fáceis de manipular e acostumadas a obedecer, o que podia ser confirmado por uma fraca e escassa organização sindical feminina.

Hipóteses levantadas sugerem que algumas das revoluções organizadas por mulheres, reivindicando seus direitos por melhores condições de trabalho, eram encabeçadas por homens.

Revoltados com o afastamento do mercado de trabalho e a possível dominação das mulheres, estes se viam ameaçados, e, por isso, incentivavam as mulheres a lutarem por seus direitos para que assim houvesse o afastamento destas das fábricas e dos meios de produção. Dessa forma poderiam voltar a ter maior presença no cenário trabalhista, reforçando sua imagem de “geradores do sustento familiar”. Por um lado, se tinham os homens empregadores, estes que empregavam o maior número de mulheres possível, posto que era o melhor para o seus bolsos, por outro lado haviam os homens operários, que, amedrontados com a forte ascensão das mulheres nas fábricas, temiam perder espaço, e portanto desejavam e pregavam que mercado de trabalho não era lugar para mulher, visto que deveriam estar onde culturalmente elas sempre foram colocadas, como donas do lar, a que cuida de tudo, da casa, dos filhos, do marido, mas, sempre longe de tomar-lhe o lugar (LOPES, 2016).

Trazendo para os dias atuais, a situação que a mulher enfrenta perante o mercado de trabalho ainda é de bastante desigualdade. Disparidade salarial persistente, mesmo sendo proibida pela legislação trabalhista, assédios dentro do local de trabalho, comportamentos sexistas, etc. As causas da desigualdade de gênero possuem raízes históricas e suas consequências também são bastante conhecidas. Ainda hoje, mulheres vivem em relações abusivas, sejam por dependência financeira, sejam por dependência emocional, ou ambas (SÉRGIO, 2022).

A luta das mulheres, tão histórica e representativa, infelizmente ainda é muito desvalorizada, tratada por muitas vezes como uma luta passada, sem dar a devida importância. As mulheres durante toda a história tiveram um papel de grande valor e mudaram a vida de tantas outras mulheres ao longo do tempo. Muitos dos direitos que as mulheres têm hoje, sejam na esfera trabalhista, como em tantas outras, são fruto de muita luta de mulheres que não hesitaram em questionar e correr atrás do que lhes cabia; muitas chegando a perder suas vidas para que diversas outras pudessem viver melhor. Assim como contempla Andrade (2018) a liderança está sendo conquistada aos poucos, as características femininas estão se destacando em meio as organizações e se tornando um diferencial.

Diante disso, o presente artigo surge com o objetivo de reafirmar o valor dessas mulheres e mostrar as mudanças que se sucederam no âmbito do Direito do Trabalho para garantir as melhores condições de labor para estas, visando diminuir a desigualdade de gênero e promover a mulher dentro do mercado de trabalho. A mulher conquistou um lugar firme dentro do mercado de trabalho após tantas lutas, ou ainda se encontra insegura para exercer suas atividades?

Foram traçados, então, alguns objetivos específicos para desenvolver o artigo: analisar o contexto histórico em que a mulher surgiu no mercado de trabalho, observar algumas das iniciativas de elaboração de leis que amparassem o trabalho das mulheres, fazer uma análise do quadro trabalhista da mulher atualmente e trazer uma apresentação a respeito das dificuldades enfrentadas pelas mulheres dentro do mercado de trabalho.

O artigo fez uso da pesquisa bibliográfica e documental, por meio da leitura de artigos científicos, doutrinas clássicas e jurisprudências dos tribunais superiores a respeito do tema em questão. Em relação a abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois conforme Minayo (2001), na abordagem qualitativa não podemos pretender encontrar a verdade com o que é certo ou errado, ou seja, devemos ter como primeira preocupação à compreensão da lógica que permeia a prática que se dá na realidade. Ela se preocupa com um nível de realidade que não pode ser quantificado.

Ainda no quesito metodologia, trata-se de uma pesquisa básica pura, visando analisar os direitos das mulheres no cenário trabalhista ao longo do tempo, observando o surgimento de leis, as dificuldades enfrentadas e como a mulher figurou durante todo o processo. Tem como objetivo, também, teorizar conceitos, ampliar o conhecimento geral e a compreensão acerca do tema. Quanto ao tipo de pesquisa, temos que a “pesquisa científica básica é condição para o desenvolvimento. É um elo fundamental de uma cadeia que começa na formação do indivíduo e beneficia a sociedade toda” (TUMULERO, 2019).

Quanto aos objetivos, esta pesquisa se define como exploratória. Citando Tumelero (2019): “essa técnica auxilia a situar o assunto na literatura acadêmica sobre o tema de interesse, para então aprofundá-la e utilizar os autores para uma explanação crítica e científica sobre o tema”.

Posto isso, a importância do presente artigo é trazer aos leitores uma ideia mais acentuada de como foi o processo de surgimento da mulher dentro do mercado de trabalho, um fenômeno impulsionado pelas próprias mulheres e suas lutas, e que repercutem até hoje, modificando constantemente o quadro trabalhista da mulher. O artigo, porém, não traz apenas um entendimento acerca das conquistas, mas também das dificuldades enfrentadas por essa classe durante o processo. O artigo vem como uma forma de reafirmar a história das mulheres e sua força, para que dessa forma não seja deixada de lado e apagada como um “simples passado”.

2 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO FEMININO MUNDIAL E NO BRASIL

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO FEMININO MUNDIAL

A mulher dentro do mercado de trabalho obteve ascensão, mais precisamente, com os acontecimentos da I e II Guerras Mundiais. Com as Grandes Guerras os homens tinham que se instalar nas frentes de batalha, na função de lutar pela pátria e proteger suas famílias, com isso as mulheres passavam a assumir os negócios familiares, ocupando então a “posição” dos homens. Além disso, após o fim destas guerras, o quadro da sociedade se encontrava totalmente modificado. Com a volta dos homens que lutaram pelo país, muitos dos que sobreviveram haviam sido mutilados, o que impossibilitava seu retorno ao trabalho, assim como outros passavam a apresentar problemas psicológicos, fato este que os excluía da vida social em comunidade. Com isso as mulheres novamente deixavam suas casas e filhos para levar a frente os projetos e os trabalhos que antes eram realizados pelos seus maridos (ARAÚJO, 2004).

Com o sistema capitalista se firmando durante o século XIX, houveram diversas transformações no mercado de trabalho, inclusive para o mercado de trabalho feminino. Boa parte da mão-de-obra feminina migrou para as fábricas, o que desencadeou o surgimento de leis que beneficiassem as mulheres. Porém, por mais que leis surgissem com o intuito de amparar o trabalho destas mulheres, na prática tudo ocorria de maneira destoante, as jornadas continuavam exploradoras entre 14 e 18 horas, assim como os salários possuíam uma discrepância bem acentuada (ANDRADE, 2018).

O crescimento do trabalho feminino também se deu graças ao desenvolvimento de métodos contraceptivos, como o uso do anticoncepcional. Com a queda da taxa de fecundidade as mulheres diminuindo a quantidade de filhos, puderam, então, se dividir entre a casa e o trabalho. Com a entrada do século XXI, as inovações tecnológicas, o capitalismo e a globalização em si, vemos a impulsão e especialização das mulheres para o mercado de trabalho (SCHETTINO, 2014).

Portanto, a entrada da mulher no mercado de trabalho se deu, conforme Schettino (2014), devido à necessidade de sua contribuição nos serviços que estavam ligados ao ganho financeiro da família, com início na Revolução Industrial, dispondo do objetivo de baratear os salários e também pela maior facilidade de disciplinar esse novo grupo de operárias.

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO FEMININO NO BRASIL

Durante o período colonial (1500-1822), as mulheres brancas, como não possuíam direitos e eram afastadas das atividades políticas e econômicas, eram sempre deixadas de lado.

Suas funções eram voltadas para os trabalhos domésticos, cuidados com a casa, dos filhos e do marido. Enquanto isso, as mulheres negras não eram reconhecidas nem como sujeito de direitos, não tinham direito nem a sua própria liberdade, posto o sistema produtivo da época (escravidão). Essas mulheres trabalhavam nas plantações, eram submetidas a castigos físicos e condições terríveis de exploração, assim como serviam de acompanhantes para suas senhoras (KIENBAUM, 2021).

O cenário da mulher negra no Brasil no século XIX era extremamente precário. As mulheres negras, como também as indígenas, eram obrigadas a gerar filhos para aumentar a mão de obra escrava. Eram privadas de escolher com quem conviviam ou se relacionavam. Obrigadas a amamentar filhos de outras mulheres e a trabalhar na casa junto às mulheres brancas. Nesse período, enquanto as mulheres brancas buscavam ser independentes e ter igualdade social e financeira, as mulheres negras continuavam no trabalho pesado e sem retorno financeiro algum.

Somente no Brasil República, após o advento da Constituição de 1934, é que realmente surgiram os primeiros direitos trabalhistas ligados à mulher. Estas deixaram de exercer apenas funções domésticas, o que foi possível graças à industrialização do Brasil. A Constituição de 1934 determinou a proibição da diferença salarial por motivos de sexo, proibição de trabalho das mulheres em ambientes insalubres e a garantia de assistência médica e sanitária às gestantes, além de descanso antes e depois do parto (TAVASSI, 2021).

Porém, mesmo com algumas garantias de direitos, havia ainda uma precariedade nas condições de trabalho dessas mulheres. As jornadas eram bem cansativas, além de que os salários eram totalmente incompatíveis com os salários masculinos, problemas esses que só foram abrangidos pela lei posteriormente.

Em 1890, as mulheres totalizavam um total de 34% do total de operários, trabalhando em sua maioria na indústria têxtil. Em 1894 já alcançavam na cidade de São Paulo, um percentual de 67,62% dos operários. A produção feminina nas indústrias têxtil tendeu a crescer após a Primeira Guerra Mundial. Contudo, devido a alguns motivos, estas mulheres iam sendo progressivamente expulsas das fábricas na medida em que continuava avançando a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. Variação salarial, intimidação física, desqualificação intelectual, assédio sexual, todos esses foram obstáculos encontrados pelas mulheres para continuar dentro do mercado de trabalho. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção, começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família (RAGO, 1997).

Outro fato que intensificou o afastamento das mulheres das fábricas foi o fenômeno “culpa”. Muitas das mulheres se sentiam culpadas por terem deixado seus filhos com terceiros para que pudessem trabalhar, sentiam que os estavam abandonando. O pensamento era então de que uma mãe não poderia abandonar sua prole, uma vez que tinham biologicamente a função de ser mãe e cuidar de seus filhos. Muitos acreditavam que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, tornaria os laços familiares mais frouxos e debilitaria a raça, pois as crianças cresceriam mais soltas, sem a constante vigilância das mães (RAGO, 1997).

3 PROBLEMAS ENFRENTADOS PELAS MULHERES DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO

3.1 DUPLA JORNADA: TRABALHO E MATERNIDADE

Conforme Spindola (2008, p. 356), a busca da mulher pelo "mundo" do trabalho deu-se por carreiras que se aproximassem das características femininas. Assim, afirma que "[...] a saída de casa deu-se através de profissões tais como enfermagem e magistério, onde a mulher aparece com funções de cuidado e ensino remetidas ao universo familiar”.

Spindola (2008, p. 356) afirma que, no século XIX, “[...] enquanto algumas mulheres profissionalizavam os papéis domésticos das mulheres, outras domesticavam papéis profissionais, como a enfermagem, a educação e mais tarde, o serviço social”.

Um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino é o fator maternidade, em maior proporção quando filhos pequenos, uma vez que a maior parte da responsabilidade por criar, cuidar, educar, alimentar, proteger, é ligada a mãe. Essa mãe muitas vezes é também a responsável pelo sustento da família, vezes por ter carência de recursos, ou até mesmo pelo abandono paterno, fator cada vez mais recorrente entre as famílias brasileiras.

Com a necessidade de sustentar sua família, muitas vezes a mulher se vê sem apoio, pois seus filhos necessitam de seus cuidados quando bem pequenos, já quando mais crescidos e podendo ficar sob a responsabilidade de outra pessoa, por vezes essa mãe não tem condições financeiras para custear o serviço prestado por babás, por exemplo. A ausência de rede de apoio a mães brasileiras é muito frequente, um dos fenômenos que mais afetam o trabalho feminino brasileiro.

A insuficiência de equipamentos coletivos como as creches, que atendem parcela muito pequena das crianças brasileiras, contribui para aumentar o peso da maternidade sobre as mulheres e, em particular, sobre as trabalhadoras (BRUSCHINI, 1998).

3.2 DESIGUALDADE SALARIAL

Assim como aborda Bruschini (1998), apesar dos ganhos obtidos pelas trabalhadoras, no que tange aos espaços ocupados no mercado de trabalho, os baixos rendimentos obtidos por elas e as desigualdades salariais entre os sexos refletem a permanência da discriminação sexual.

A construção histórica que distingue trabalhos para homens e trabalhos para mulheres é um dos motivos que ocasionam a divisão sexual do trabalho, o que inviabiliza à classe feminina acesso a diferentes postos profissionais. Ainda é muito comum notar mulheres exercendo as mesmas funções que os homens e ainda assim recebendo salário bem inferior. Por mais que essas mulheres tenham conquistado bastante espaço no mercado de trabalho, essa discriminação e disparidade salarial ainda são bem presentes, mesmo em face de leis que abordam a temática. Há ocorrências de mulheres que trabalham mais que homens dentro de uma determinada função mesmo não recebendo os mesmos valores.

A mulher ainda possui dupla jornada, em casa e com seus filhos, e, mesmo diante tal situação, são tratadas de maneira tão inferior. Assim como afirma a ministra do TST - Tribunal Superior do Trabalho, Liana Chaib: “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”.

3.3 TRABALHO DA GESTANTE EM CONDIÇÕES INSALUBRES

Durante a Revolução Industrial do século XVIII, momento em que a mão de obra feminina começou a ganhar maior destaque dentro das fábricas, por mais que estivessem ganhando maior espaço dentro do mercado de trabalho, essas mulheres passavam por muitas dificuldades. Condições de trabalho extremamente insalubres, jornadas super exaustivas e salários que não compensavam seu esforço, eram recorrentes no período. Essas mulheres eram exploradas de diversas maneiras, segundo Gamba (2013), elas estavam sujeitas ao assédio sexual, à exploração e à violência dos empregadores e seus capatazes. Muitas foram engravidadas e obrigadas a trabalharem até a última semana de gestação, retornando à fábrica “três semanas ou menos após o parto, pois temiam perder o emprego” (p. 68).

Trazendo para os dias atuais, é visível as mudanças sofridas nessa realidade. No Brasil, as mulheres conseguiram conquistar direitos de proteção ao seu trabalho enquanto gestantes, tanto através da Constituição Federal de 1988, como também através da Consolidação Das Leis

do Trabalho (CLT). Entretanto, a questão da insalubridade e gestação constitui um tema bastante complexo, que vem, ao passar do tempo, sendo mais discutido.

Inicialmente, seria necessário entender o que se discute ao tratar de atividades insalubres, que, como traz o Artigo 189 da CLT, são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1943).

A Constituição Federal de 1988 resguarda à mulher a proteção da maternidade, tanto dispondo a mulher como pessoa que necessita de cuidados quando em face da gravidez, por estar carregando uma vida frágil e em desenvolvimento, como protegendo o nascituro, sendo a vida o principal direito do ser humano (CHAVES, 2000).

O artigo 192 da CLT dita que o trabalhador que opera em condições insalubres de maneira superior ao que é estabelecido pelo Ministério do Trabalho, é assegurado o adicional de insalubridade, variando entre 10%, 20% e 40% do salário-mínimo da região, a depender da classificação do grau da insalubridade, que se terá mediante perícia (BRASIL, 1943).

Anteriormente à chegada da Lei 13.467 de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, a legislação vedava o trabalho da gestante em locais insalubres durante toda a gestação. Com a chegada da Reforma Trabalhista, o texto foi mudado de maneira a permitir que esta trabalhasse em lugares insalubres a depender de determinadas condições. A partir de então, a gestante só poderia ser afastada com a apresentação de atestado médico concedido por seu médico de confiança, uma vez que esse indicasse o seu afastamento, exceto em face de atividades consideradas insalubres em grau máximo. À mulher afastada caberia adicional de insalubridade durante toda sua gestação (SILVA, 2019).

A modificação do artigo 394-A da CLT, que trouxe a possibilidade de gestantes trabalharem em locais insalubres de graus mínimo e médio, foi bastante questionada, levando em consideração, primeiramente, que atividades insalubres trazem riscos tanto para a mãe quanto para o bebê, a acrescentar que essa modificação vai totalmente contra a dignidade da pessoa humana e a proteção da gestante, uma vez que desrespeita o artigo 6º da CF/88 (BRASIL, 1988).

Em 2019, o artigo 394-A da CLT foi declarado inconstitucional pelo ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Alexandre de Moraes, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5938. O ministro suspendeu em caráter liminar o trabalho das gestantes em locais insalubres, mesmo sem a apresentação de atestado médico e fundamentou sua decisão com base nos direitos sociais protetivos à mãe e à prole (TEODORO, 2021). Silva

(2019) também afirma que a Lei 13.467/17 pode ser considerada um retrocesso para os próprios direitos sociais, pois representa o enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores, complementando que é “na verdade uma violação as garantias dos trabalhadores e atentado a dignidade humana” (p. 27).

4 ALGUMAS DAS GARANTIAS ATUAIS DE DIREITOS TRABALHISTAS PARA AS MULHERES

4.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada em 1943 e marcou a conquista dos direitos trabalhistas no Brasil, inclusive foi responsável por introduzir normas específicas de proteção do trabalho da mulher. Garantiu livre acesso ao mercado de trabalho, a sua proteção jurídica e a proibição do empregador de considerar sexo, idade, cor e raça para fins de remuneração, entre outros (TAVASSI, 2021).

A CLT trouxe específicos direitos trabalhistas às mulheres, como o direito a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, aos intervalos para amamentação, estabilidade até 5 (cinco) meses após o parto, mudança de função durante a gestação, assim como o direito de afastamento de atividades insalubres, a proibição à divulgação de vagas que excluam as mulheres e a limitação do peso eventualmente suportado em 60 kg (MESQUITA, 2023).

Também buscou trazer o princípio da igualdade entre homem e mulher no que tange às funções e salários, o que, embora ante uma realidade de discrepância, sinalizou grande avanço a ser considerado. Contudo, após a reforma já citada ao longo deste artigo, surgiram várias contradições à proteção do trabalho feminino. Aquilo que configurava um fenômeno de novos direitos necessários a essas mulheres, acabara se tornando o contrário, uma violação de seus direitos, surgindo então a falsa sensação de “proteção”.

À mulher ainda cabe o alcance de um lugar onde seus direitos não sejam ameaçados, onde realmente exista um tratamento igualitário de salários, respeito e participação. Como se pode notar, ao se tratar do trabalho da mulher, se tem poucas leis específicas que lidam com a importância dessa pauta: a dignidade da pessoa, a igualdade dentro do mercado, a maior proteção dos empregos às mulheres, uma vez que essas se sujeitam a tantas realidades difíceis por medo do desemprego. Entretanto, é necessário frisar que a CLT foi um marco para as mulheres e que poderá servir de ponte para leis futuras que deverão surgir em favor delas.

4.2 CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição de 1988 (atual no Brasil), proporcionou que a mulher alcançasse maior relevância dentro do ordenamento jurídico em se tratando de relações de trabalho, embora as constituições anteriores também possam ter regido direitos relativos ao trabalho da mulher. Este ordenamento jurídico suscitou a dignidade da pessoa humana como fundamento da República. A Constituição de 1988 como símbolo de um processo de redemocratização, reconheceu a importância da cultura, do meio ambiente e da participação do povo na elaboração de leis, garantindo em seu corpo direitos fundamentais em diversas áreas, como a saúde, educação, relações consumeristas e relações de trabalho (ANDRADE, 2018).

Dentre demais garantias, foi conferida aos trabalhadores jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais (o que anteriormente eram 48 horas), assim como o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade e o direito de greve (BRASIL, TST, 2023).

O ordenamento jurídico dispõe no Capítulo II, do Título II (arts. 6º ao 11º) os principais preceitos relativos à matéria trabalhista, valorizando a negociação coletiva (art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e arts. 8º, 9º, 10º, 11º), incentivando a atuação sindical, a não-intervenção estatal nas organizações sindicais e a participação do trabalhador nos locais de trabalho. Os empregados urbanos e rurais passaram também a receber tratamento isonômico, estendendo-se aos avulsos a mesma garantia. Ampliou-se significativamente o rol de direitos e garantias dos empregados domésticos; concedeu novo status às empregadas gestantes, seja com a dilação do prazo de licença previdenciária, que passou a ser de 120 dias (art. 7º, XVIII), seja pela garantia de emprego, até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, ADCT) (ROSADO, 2023).

Em 1988, com a promulgação da então Constituição Federal, houve o estabelecimento do princípio da isonomia (todos são iguais perante a lei), em que as mulheres tiveram os seus direitos trabalhistas firmados com a instituição da igualdade de gênero e da não-discriminação (TAVASSI, 2021).

5 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ATUAL

As conquistas e avanços legislativos foram essenciais para trazer às mulheres uma maior participação no mercado de trabalho, o que a tornou parte da contribuição ativa na economia e no desenvolvimento nacional. O número de mulheres ativas no mercado de trabalho tende a aumentar cada vez mais, motivações como independência financeira, um maior nível de

instrução e escolaridade e controle considerável sobre a fecundidade, são pontos que explicam essa expansão. As mulheres, ao longo dos anos, foram ganhando espaço e conquistando seus direitos, todos frutos de muita luta e reivindicação, porém, ainda não se pode dizer que a luta acabou, muito pelo contrário, a luta ainda continua, pois mesmo ante as previsões em leis, acordos, tratados e constituições, a prática ainda é distante desse mundo ideológico das normas (TAVASSI, 2021).

Portanto, diante de todas as conquistas que as mulheres obtiveram, cuja elevação e notoriedade sejam essenciais, é também importante frisar a disparidade, pois mesmo com anos de muita garra e determinação em busca de melhores condições de vida e trabalho, ainda existe certa negação quanto ao papel das mulheres dentro da sociedade, seja no âmbito do trabalho, no social, político, cultural e até mesmo religioso. O ambiente de trabalho ainda não contempla todas as necessidades da mulher (ANDRADE, 2018).

Em se tratando de conquistas, é notório como a mulher vem assumindo cargos mais estratégicos e a tanto almejados. Uma das principais características apresentadas pelas mulheres é que, em determinadas estruturas, possuem mais habilidades de desenvolvimento, o que ocorre devido à sua própria natureza de adaptação a diferentes situações, nos diferentes papéis que desempenha (ANDRADE, 2018).

Todavia, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro não as livrou das desigualdades profissionais e das discriminações entre homens e mulheres. Tavassi (2021) aborda que a maior parte dos empregos formais femininos estão concentrados em setores e cargos de menor valorização e que as mulheres continuam sofrendo discriminação em relação às suas atividades profissionais.

Ponto extremamente negativo na atualidade é o assédio sofrido pelas mulheres nos seus postos de trabalho, na maioria das vezes exercido pelo homem em tentativa de oprimi-la e rebaixá-la. Segundo Vieira (2020), cerca de 40% das mulheres já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho, contra apenas 13% dos homens.

Ademais, outra dificuldade enfrentada pelas mulheres se dá ao tratar das mães solteiras. Atualmente, um grande número na sociedade se encontra na condição de mãe solo. Mulheres que necessitam trabalhar para dar alimento, educação e uma vida digna aos filhos, mas muitas vezes se veem cercadas pelo desemprego e da falta de oportunidade, reflexo de que na fila de prioridades para um emprego, não se encontram mães, gestantes ou mulheres analfabetas, essas mulheres são deixadas de lado, de escanteio.

Portanto, é necessária uma legislação atual que olhe para elas visando as necessidades que possuem, buscando ampará-las não apenas por empatia, mas pelo direito que elas têm, um

direito que todo ser humano possui, inclusive os menores que não podem ainda falar por si. O que falta na sociedade é deixar de mascarar o que já é realidade, o que se sente na pele, a dor da discriminação, a dor da mãe que vê o filho passando por necessidades, a dor de sofrer assédio e não poder falar nada, a dor só compreendida por mulheres que já sofreram à semelhança disso.

Falar, então, sobre a mulher no mercado de trabalho atual, é falar de dualidades, visto que, por um lado, é necessário reconhecer tudo que já se conquistou, direitos, melhores condições para laborar, proximidade maior de uma futura igualdade salarial realmente existente, mas por outro, também é necessário discutir tudo o que ainda a falta.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção feminina no mercado de trabalho iniciou-se devido a alguns fatores marcantes. A forte industrialização levantou as mulheres como mão-de-obra para as fábricas, uma vez que a mão-de-obra era vasta e bem mais barata, ou seja, apresentavam o melhor custo-benefício. Outro destaque se dá a saída dos homens para a guerra, o que mais uma vez fez a mulher figurar ativamente no mercado, ocupando funções que antes eram ocupadas por homens, e, devido a fragilidade que essas guerras traziam, como danos físicos e psicológicos, mesmo quando voltavam, muitas vezes os homens não conseguiam se manter dentro do mercado.

Além disso, o controle de fecundidade, que teve crescimento na época, trouxe mais uma opção para a vida de tantas mulheres, que agora passavam a se planejar melhor e visar uma organização para conciliar família, casa e trabalho, contribuindo dessa forma para a sua maior inserção no mercado.

Entretanto, por mais que conseguissem ter um maior acesso ao mercado de trabalho, ganhando espaço e mostrando seus valores, as mulheres não deixavam de passar por diversas dificuldades enfrentadas dentro do mercado, sobretudo quando se colocava o gênero feminino em questão. Variação salarial, intimidação física, desqualificação intelectual, assédio sexual, todos esses foram obstáculos encontrados pelas mulheres para continuar dentro do mercado de trabalho, além do sentimento de “culpa” que lhes era imposto sentir, pois tinham que muitas vezes deixar seus filhos com outras pessoas, para que pudessem trabalhar.

Em consequência, a ausência de rede de apoio às mães acaba afetando o trabalho destas. A insuficiência de creches, assim como de recursos, faz com que as mulheres muitas vezes não vejam outra saída para deixarem seus filhos enquanto trabalham, tendo como fim o distanciamento dos seus empregos, passando a viver de maneira bem mais precária que antes.

À mulher, ao ser inserida no mercado de trabalho, lhe foram atribuídas sempre funções ligadas ao cuidado, carreiras que se aproximassem das “características femininas”. No início não se enxergava que as mulheres tinham capacidade suficiente para estarem nas mesmas funções que os homens. A mulher só foi ganhando mais credibilidade ao obter mais espaço para mostrar suas habilidades, que, por sinal, são muitas. Estas sempre foram muito cautelosas e prestativas, assim como desenvolviam de maneiras bem eficientes suas funções, eram atenciosas e aprendiam coisas novas rapidamente.

Atualmente ainda existe a problemática da desigualdade salarial. Mulheres exercendo as mesmas funções que os homens e recebendo salário bem inferior ainda é uma prática comum de ser vista. Essa discriminação e essa disparidade remetem aos tempos mais antigos, quando, por mais que trabalhassem, muitas vezes exercendo funções mais pesadas e mais cansativas que alguns homens, seus salários eram bem inferiores. Desde sempre a luta dessas mulheres foi árdua para buscar um salário igualitário, e por mais que leis tenham surgido a respeito, ainda se vê uma diferença bem marcante.

Com o advento da industrialização brasileira e a chegada da Constituição de 1934, surgiram os primeiros direitos trabalhistas ligados à mulher. A Constituição de 1934 determinou a proibição da diferença salarial por motivos de sexo, a proibição de trabalho das mulheres em ambientes insalubres e a garantia de assistência médica e sanitária às gestantes, além de descanso antes e depois do parto.

Anos depois, em 1943, A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada, um marco na conquista dos direitos trabalhistas no Brasil, inclusive de direitos trabalhistas das mulheres especificamente. Livre acesso ao mercado de trabalho, proteção jurídica, proibição do empregador considerar sexo, idade, cor e raça para fins de remuneração, entre outros.

Mais a frente, no ano de 1988, com o advento da Constituição Federal atual, essas mulheres tiveram o maior avanço dos seus direitos, foram realmente reconhecidas em alguns pontos de grande importância, o que, junto à CLT, foi um marco na história do trabalho feminino e sua valorização.

Diante os diversos pontos abordados neste artigo, conclui-se que esse tema precisa ser levado a frente. Aqui se tem uma iniciativa de valorizar as conquistas da classe feminina dentro do mercado de trabalho e de aplaudir seus feitos e lutas. O principal objetivo deste artigo foi justamente reviver a garra da mulher na luta por aquilo que acredita, símbolo de força e determinação.

Espera-se, portanto, que essa história não se apague e que daqui há alguns anos possam existir artigos falando sobre a mulher no seu mais alto grau de valorização profissional e

peçoal, citando diversas conquistas e mostrando uma realidade bem melhor do que a vivida hoje.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, H. C. O impacto da liderança feminina no mercado de trabalho. **Conhecendo Online**, 3(1). Disponível em: <https://conhecendoonline.emnuvens.com.br/revista/article/view/43>. Acesso em: 03 abr. 2023.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União, Brasília, DF.
- BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho – CLT**. Diário Oficial da União, Brasília, DF.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002. 320 p.
- BOULOS JÚNIOR, Alfredo. **História: sociedade & cidadania**. 8º. ano. ed. reformulada. São Paulo: FTD, 2012.
- BRUSCHINI, Cristina. 1998. "Gênero e trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? Brasil, 1985 a 1995". **Presented at the seminar**, "Trabalho e Gênero: Mudanças, Persistências e Desafios", ABEP/NEPO, Campinas, Apr. 14-15.
- CAMPOS, Amanda de Melo. A história da mulher no direito do trabalho. **Roesel Advogados**, maio, 2018. Disponível em: <https://www.roeseladvogados.com.br/a-historia-da-mulher-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 03 abr. 2023.
- CHAVES, Benedita Inêz Lopes. **A tutela jurídica do nascituro**. LTr, São Paulo, 2000.
- COSTA, C. L. N. do A., ROCHA, A. C., SANTOS, I. K. B., SILVA, J. G. de J., SANTOS, M. H. L., SANTOS, M. de O., & dos SANTOS, P. B. (2013). A evolução dos direitos trabalhistas da mulher ao longo dos tempos. **Caderno De Graduação - Ciências Humanas E Sociais - UNIT - SERGIPE**, 1(3), 77–84. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/950>. Acesso em: 03 abr. 2023.
- GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 39, n. 152, p. 65-86, jul./ago. 2013.
- HOBSBAWM, Eric. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.
- KIENBAUM. História: mulheres e o mercado de trabalho. **Recoloca Rio Doce**, ago., 2021. Disponível em: <https://recolocariodoce.com.br/historia-mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 maio. 2023.

LOPES, C. M. S. (2016). Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, (26), 405–430. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644747>. Acesso em: 20 maio. 2023.

MESQUITA, Aline. Proteção do trabalho da mulher: Entenda as leis trabalhistas. **Oitchau**, São Paulo, maio, 2023. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/protecao-do-trabalho-da-mulher-entenda-as-leis-trabalhistas/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Pesquisa Social. **Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo__2001.pdf. Acesso em: 18 jun. 2023.

PERROT, Michele. **As mulheres ou os silêncios da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e sexualidade**. In: PRIORI, Mary Del (Org.). História das mulheres no Brasil. São Paulo: Contexto, 1997. p. 578 a 606.

ROSADO, Eduardo Galvão; GERAIGIRE, Isabella Maranesi. Nova Lei e recente decisão do STF alteram a licença-maternidade. **Teixeira Fortes**, São Paulo, jan. 2023. Disponível em: <https://www.fortes.adv.br/2023/01/19/nova-lei-e-recente-decisao-do-stf-alteram-a-licenca-maternidade/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

SCHETTINO, Elisa Mara; BAYLÃO, André Luis. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Rio de Janeiro, out., 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/artigos2014.php?pag=186>. Acesso em: 18 jun. 2023.

SÉRGIO. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. **Santo Caos**, São Paulo, maio, 2022. Disponível em: <https://www.santocaos.com.br/desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

SILVA, Carla Regina. As condições de trabalho na Revolução Industrial. **Blog do ENEM**, Florianópolis, ago. 2014. Disponível em: <https://blogdoenem.com.br/revolucao-industrial-enem-historia/>

SILVA, Leydianne Gonçalves Da. **Trabalho da gestante: Os impactos pós Reforma Trabalhista nas atividades consideradas insalubres**. Faculdade Evangélica de Goianésia. Goianésia, GO, 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/8393>. Acesso em: 20 jun 2023.

SPINDOLA, Thelma. **Mulher, mãe e... trabalhadora de enfermagem**. São Paulo, dez., 2008. Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/9f6fhqLvPDFqzXFFz8yfF3P/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

TAVASSI, Ana Paula; RÊ, Eduardo de; BARROSO, Mariana Contreras; MARQUES, Marina Dutra. As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro. **Politize**, maio, 2021. Disponível em: politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho/. Acesso em: 20 jun. 2023.

TEODORO, Mirian Elisandra. **A supressão aos direitos do trabalho da mulher sob a égide da reforma trabalhista**. Universidade Tuiuti do Paraná, Paraná, 2021. Disponível em: <https://tcconline.utp.br/a-supressao-aos-direitos-do-trabalho-da-mulher-sob-a-egide-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

TURUMELO, Naína. Pesquisa básica: material completo, com exemplos e características. **Blog Metzzer**, set. 2019. Disponível em: <https://blog.metzzer.com/pesquisa-basica/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

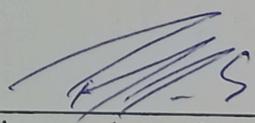
VIEIRA, Bárbara Muniz. 40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa. **O Globo – G1**, São Paulo, dez. 2020. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13-dos-homens-diz-pesquisa/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO
FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO
CURSO DE DIREITO**

Eu, RAWLYSON MACIEL MENDES, professor(a) titular do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO, orientador(a) do Trabalho do aluno(a) Geniffer Ludmila Evangelista, do Curso de Direito, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título A inserção e evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte, 23/06/23


Assinatura do professor

**PARECER DE TRADUÇÃO DO RESUMO PARA LINGUA
INGLESA**

Eu, FRANCISCO EVANDRO FERREIRA LEANDRO professor(a)
com formação Pedagógica em Letras: Língua Inglesa-Licenciatura, pela Instituição de
Ensino Superior URCA - UNIVERSIDADE REGIONAL DO, realizei a tradução do
resumo ^{CARIRA} do trabalho intitulado
A INSERÇÃO E EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE
TRABALHO BRASILEIRO,
do (a) aluno (a)
GENIFFER LUDMILA EVANGELISTA e orientador
(a) RAWLYSON MACIEZ MENDES. Declaro
que o ABSTRACT inserido neste TCC está apto à entrega e análise da banca avaliadora
de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio/Unileão.

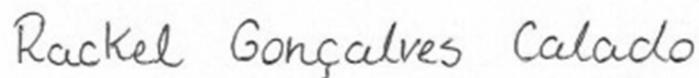
Juazeiro do Norte, 22/06/23

Francisco Evandro F. Leandro
Assinatura do professor

PARECER DE REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Eu, Rackel Gonçalves Calado, professora com formação Pedagógica em Letras: Língua Portuguesa - Licenciatura, pela Instituição de Ensino Superior Universidade Regional do Cariri – URCA, realizei a revisão ortográfica e gramatical do trabalho intitulado A inserção e evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro da aluna Geniffer Ludmila Evangelista e orientador Rawlyson Maciel Mendes. Declaro este TCC apto à entrega e análise da banca avaliadora de Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão.

Juazeiro do Norte, CE, 21/06/23

A handwritten signature in black ink that reads "Rackel Gonçalves Calado". The signature is written in a cursive style and is centered on the page.

Assinatura da professora