

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANTÔNIA RENATA MOTA DE ALENCAR

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO DE
DIREITOS**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2020

ANTÔNIA RENATA MOTA DE ALENCAR

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO DE
DIREITOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação
do Centro Universitário Leão Sampaio como requisito para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2020

ANTÔNIA RENATA MOTA DE ALENCAR

MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO DE DIREITOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Centro Universitário Leão Sampaio como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____ / ____ / 2020.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Rawlyson Maciel Mendes
(Orientador)

Prof. Me. Rafaella Dias Gonçalves
(Examinador)

Prof. Esp. Karinne de Norões Mota
(Examinador)

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2020

MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: AVANÇO OU RETROCESSO DE DIREITOS

Antônia Renata Mota de Alencar¹

Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O trabalho é um dos fundamentos da sociedade e do ser humano, sendo que as relações advindas das atividades laborais possuem importantes repercussões jurídicas e sociais. Dentre as relações trabalhistas, o labor da mulher possui um grande destaque, uma vez que ao longo de anos esta classe vem buscando espaço no mercado de trabalho em relação aos homens que dominam este espaço. No Brasil a mulher demorou a fazer parte de diversos círculos, como educação, política e mercado de trabalho, sendo que na atualidade vem demonstrando sua fundamental importância. A legislação previu diversos direitos específicos à mulher, direitos estes que aparentemente foram mitigados com a recente reforma trabalhista. Por isto, o objetivo do presente estudo, é discutir sobre os avanços e retrocessos dos direitos da mulher no mercado de trabalho. Para isto, os objetivos específicos escolhidos para nortear o presente foram apresentar acepções gerais sobre o trabalho, e panorama geral da mulher no mercado de trabalho ao longo da história, e sobre atual da mulher no mercado de trabalho, além abordar alguns direitos específicos para a mulher trabalhadora em relação ao homem, e por fim, discorrer sobre pontos que indique avanços ou retrocessos de direitos das mulheres no mercado de trabalho. Concluindo, foi possível perceber que ao longo dos anos houveram avanços nos direitos dedicados a trabalhadora, contudo, sim, houveram retrocessos de direitos, principalmente com o advento da reforma trabalhista.

Palavras-chave: Mulher trabalhadora. Direito trabalhista. Avanço ou retrocesso.

ABSTRACT

Work is one of the foundations of society and the human being, and the relationships arising from work activities have important legal and social repercussions. Among labor relations, women's work has a great prominence, since over the years this class has been seeking space in the labor market in relation to men who dominate this space. In Brazil, women took a long time to be part of different circles, such as education, politics and the labor market, and today they are demonstrating their fundamental importance. The legislation provided for a number of specific rights for women, rights that were apparently mitigated by the recent labor reform. For this reason, the aim of this study is to discuss the advances and setbacks of women's rights in the labor market. For this, the specific objectives chosen to guide the present were to present general meanings about work, and the general panorama of women in the labor market throughout history, and the current situation of women in the labor market, in addition to addressing some specific rights for working women in relation to men, and finally, to discuss points that indicate advances or setbacks for women's rights in the labor market. In conclusion, it was possible to perceive that over the years there have been advances in rights dedicated to workers, however, yes, there have been setbacks in rights, mainly with the advent of labor reform.

Keywords: Working woman. Labor law. Forward or backward.

¹Discente do curso de Direito da UNILEÃO. E-mail: antoniarenata00@gmail.com

²Docente do curso de Direito da UNILEÃO. E-mail: rawlyson@leaosampaio.edu.br

INTRODUÇÃO

O trabalho foi a grande força motriz no desenvolvimento da sociedade, e a mulher sempre desempenhou um grande papel, muitas vezes como força de apoio nos lares ou como linha de frente nas atividades laborais. Contudo, apesar da grande relevância, sua posição dentro do mercado de trabalho sempre gerou grandes dificuldades. Hoje elas possuem altos cargos em grandes empresas e são responsáveis por parcela significativa do mercado de trabalho.

Mas para chegar até a posição que ocupam nos dias atuais muita força e luta foi empregada, grande esforço teve que ser tomado para mostrar suas competências, rompendo as barreiras do preconceito e de discriminações que via de regra as cercaram no tocante às suas atribuições como profissionais.

Foi percebida a necessidade de olhar de forma concreta para essa nova mão de obra ascendente, que com muitos sacrifícios, força de vontade e determinação adquiriam direitos e com isso vieram leis que os regulou com intuito de resguardar e colocar em prática tudo o que até então já haviam conquistado no mundo e no Brasil.

A primeira norma a tratar do trabalho da mulher foi o Decreto 21.417, de 1932, que proibia o trabalho da mulher no período noturno, compreendido das 22 horas às 5 horas do outro dia. A primeira Constituição a tratar do trabalho da mulher foi a de 1934 que, em seu artigo 121, proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários. É importante ressaltar que esta Constituição, dentre outras garantias, também proibia o trabalho da mulher em locais insalubres, garantia o direito ao gozo de repouso antes e após o parto e previa serviços de amparo à maternidade e a Constituição Federal de 1988 veio reforçar os direitos já citados e ampliou o rol.

A Consolidação das Leis do Trabalho também possui um grande número de dispositivos dedicados exclusivamente à proteção da mulher no exercício de suas atividades laborais, convergindo com os pressupostos da realização da igualdade material entre homens e mulheres.

A Carta Magna de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas trouxeram inúmeros direitos e previram a possibilidade de realizar ações que visassem à proteção do trabalho da mulher buscando garantir a dignidade da pessoa humana no que se refere ao ambiente de trabalho, destaca-se dentre os direitos garantidos a proteção da gestante e lactante em locais insalubres, licença maternidade, repouso para amamentação, entre outros.

O questionamento deste trabalho surgiu com a ainda recente reforma trabalhista que ocorreu com o advento da Lei nº 13.487 de 2017, trazendo em seu texto algumas alterações e fazendo emergir uma série de questionamentos a respeito dos direitos até então já adquiridos pela trabalhadora. Destarte, reside uma grande problemática que necessita ser discutida nos mais diversos âmbitos, os avanços e retrocessos dos direitos adquiridos pela mulher.

Assim, o objetivo geral do presente trabalho é discutir sobre os avanços e retrocessos dos direitos da mulher no mercado de trabalho.

Para tanto, os demais objetivos específicos escolhidos para nortear o presente trabalho é apresentar acepções gerais sobre o trabalho e panorama geral da mulher no mercado de trabalho ao longo da história, sobre o panorama atual da mulher no mercado de trabalho bem como em papéis de destaque, além de abordar sobre direitos específicos da mulher trabalhadora em relação ao homem, por fim, discorrer sobre pontos que indique avanços ou retrocessos de direitos das mulheres no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o trabalho se justifica pela grande importância do tema, mostrando informações relevantes que poderão ser utilizadas para traçar soluções para a problemática abordada, partindo do pressuposto que é necessário diagnosticar se as ferramentas para a solução desses dilemas estão realmente sendo efetivas.

Para tanto foi utilizada uma pesquisa bibliográfica por meio de livros, documentos e pesquisas bem como de cunho exploratório consiste na realização de um estudo para a familiarização do pesquisador com o objeto que está sendo investigado durante a pesquisa também qualitativa que é definida como um tipo de investigação voltada para os aspectos qualitativos de uma determinada questão considera a parte subjetiva do problema isto significa que a pesquisa é capaz de identificar e analisar dados que não podem ser mensurados numericamente.

2 METODOLOGIA

Buscando chegar aos objetivos propostos no presente trabalho, foi utilizada a abordagem qualitativa, importante saber que a abordagem qualitativa visa dar direção aos fatos observados, desta forma o pesquisador está empenhado em compreender,

envolver-se e a interpretar os dados que ele julgou importantes, levantados mediante a elaboração de sua pesquisa.

No entendimento de Oliveira (2013), a pesquisa qualitativa pode ser entendida como um procedimento de atenção e análise da própria realidade, fazendo uso de métodos e técnicas para compreensão detalhada do foco de estudo conforme todo o seu contexto histórico e/ou com base em sua estruturação.

Quanto ao objetivo ou finalidade, este estudo é enquadrado como exploratório, visto que não visa provar, mas sim, obter informações sobre o presente problema de estudo, para assim poder torna-lo mais claro e então formular hipóteses. A grande parte destas pesquisas estão relacionadas ao levantamento bibliográfico (GIL, 2007).

Quanto ao procedimento o foi realizada pesquisa bibliográfica e pesquisa documental, pois foi imprescindível que o pesquisador buscasse elementos capazes de proporcionar um levantamento teórico essencial para a compreensão axiológica de toda a presente problemática além do levantamento de dados para constatação objetiva dos fenômenos até então observados.

Conforme Fonseca (2002)

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta

Desta forma, a investigação de informações a partir da análise qualitativa e estudo teórico são fundamentos basilares para a compreensão e contextualização do presente estudo e toda a sua circunstância.

3 DOS PRESSUPOSTOS SOBRE A MULHER NO MERCADO TRABALHO

Antes de se adentrar no mérito da legalidade do labor da gestante em ambientes insalubres, para que o leitor tenha o melhor aproveitamento possível do

presente estudo faz-se necessário abordar conceitos básicos referentes ao trabalho bem como aspectos sobre a mulher no mercado de trabalho ao longo da história.

3.1 Acepções sobre o trabalho

O trabalho, por séculos, foi compreendido como uma punição, castigo, infortúnio, sofrimento e supressão da liberdade que se atribuía a indivíduos que fossem merecedores de tais sanções. Destarte é entendida como punição, porque no exercício do trabalho, o indivíduo tem um fardo e ser enfrentado. O fardo pode ser invisível, pois, na verdade, é o fardo social da falta de independência e de liberdade. (KURZ: 1997, p.3). Assim, o trabalho foi sempre atrelado às atividades escravistas e de servidão.

Contudo, com o passar dos anos, o trabalho passou a ser compreendido pela sociedade sob uma outra ótica, o trabalho tornou-se uma atividade compulsiva e incessante; a servidão tornou-se liberdade, e a liberdade, servidão (KURZ: 1997, p.3).

Para MARX (1983, p.149), "[...] o trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das ideias que fluem destas". Neste ponto de vista, segundo o que pressupõe o autor, o trabalho é algo inerente e natural ao homem, sendo o seu modo de produção e interação com a natureza.

3.2 Aspectos Históricos

Como podemos aferir com o que foi proposto com relação ao trabalho, este foi visto a priori, como punição e passou a ser posteriormente a ser compreendido como inerente ao ser humano, como meio de sobrevivência, como exercício de direito, manifestação e formação de suas relações sociais.

Contudo, é de suma importância frisarmos que sempre houve uma grande distinção quando o trabalho era exercido pelo homem e quando era exercido pela mulher.

Neste sentido, Stearns (2010, p. 32) em uma de suas obras ressalta que:

O deslocamento da caça e coleta para a agricultura pôs fim gradualmente a um sistema de considerável igualdade entre homens e mulheres. Na caça e na coleta, ambos os sexos, trabalhando separados, contribuem com bens econômicos importantes. As taxas de natalidade eram relativamente baixas e mantidas assim em parte pelo aleitamento prolongado. Em consequência disso, o trabalho das mulheres de juntar grãos e nozes era facilitado, pois nascimentos muito frequentes e cuidados com crianças pequenas seriam uma sobrecarga.

Conforme demonstra o autor o marco inicial para o aumento da diferença entre os homens e as mulheres nas atividades laborais foi o período em que se deixou de viver unicamente da caça e coleta de grãos e iniciação das atividades agrícolas.

Continuando sua linha de raciocínio o autor destaca ainda que

A agricultura estabelecida, nos locais em que se espalhou, mudou isso, beneficiando o domínio masculino. À medida que os sistemas culturais, incluindo religiões politeístas, apontavam para a importância de 4 deusas, como geradoras de forças criativas associadas com fecundidade e, portanto, vitais para a agricultura, a nova economia promovia uma hierarquia de gênero maior. Os homens agora eram responsáveis, em geral, pela plantação; a assistência feminina era vital, mas cabia aos homens suprir a maior parte dos alimentos (STEARNS, 2010, p. 32).

Destarte, já se era possível perceber que a mulher já estava perdendo cada vez mais espaço nas linhas de frente das atividades laborais, pois as atividades de sustento da família passaram a ser atribuídas cada vez mais aos homens e, a visão sobre as mulheres a partir do prisma da fertilidade e procriação ficou cada vez mais forte.

Após este período, havendo sendo melhor as condições de se aproveitar o trabalho das crianças, bem como pela maior segurança nos suprimentos dos alimentos fez com que a taxa de natalidade subisse. A maternidade consumindo cada vez mais tempo das mulheres ajudou a estabelecer cada vez mais os homens nas atividades agrícolas, assim, as mulheres passaram a ser a se dedicar cada vez mais a gravidez e cuidados de crianças, sendo o início da instalação do patriarcalismo (STEARNS, 2010).

Assim, nesta perspectiva, a mulher não tinha espaço no mercado de trabalho, pois as atividades de sustento da família e do lar eram atribuídas ao homem, como o típico provedor.

Tal situação só começou a mudar quando o homem passou a ter que ir para as frentes de batalha, pois enquanto os homens partiam para a frente, as mulheres deveriam se desdobrar para exercer suas atribuições além de passar a também prover o lar. Podemos destacar, que conforme leciona Moreira (2007), as mulheres poderiam receber menos do que os homens, pois segundo a visão da sociedade e dos empregadores elas não tinha a obrigação de trabalhar para sustentar a si própria ou a sua família. Destaca-se ainda, que a medida que os homens voltavam dos campos de batalha, as mulheres deveriam sair dos seus trabalhos, e deveriam voltar a exercer as suas atividades domésticas como dona do lar.

Desta forma o papel da mulher ficou cada vez mais voltado para as atividades domésticas, neste sentido, conforme concepção Moreira (2007, p. 50)

as mensagens veiculadas pelos meios de comunicação enfatizam a imagem da “rainha do lar”, exacerbando-se a mistificação do papel da dona-de-casa, esposa e mãe. Novamente o trabalho externo da mulher é desvalorizado, tido como suplementar ao do homem.

Se denunciava, então, a grande diferença que se estabelecia entre o trabalho do homem e o trabalho da mulher:

Desde o século XIX, Marx denunciava candentemente a exploração e a discriminação de mulheres e crianças pelo capitalista industrial: jornadas de trabalho prolongadas, salários inferiores, padrões de sanidade intoleráveis, escravização aberrante (AMMANN, 1997 apud O Capital, v.i., Cap. VIII, p. 85).

Após a Primeira e Segunda Guerra Mundial, o saldo foi milhares de homens mortos, e sobreviventes impossibilitados de voltarem ao mercado do trabalho, fazendo com que as mulheres tivessem que se deslocar aos locais de trabalho para assumir a manutenção e provimento das necessidades do lar.

Somou-se a isso, um novo modo de se pensar, um novo avanço na luta pelo direito das minorias, e quem muito contribuiu no espaço conquistado foram os movimentos feministas organizados na luta pelos direitos das mulheres.

No ponto de vista de Lauschner (2011, p. 155)

O atual processo histórico está diretamente relacionado com as mudanças e conquistas vivenciadas pelo sujeito feminino que passa por um significativo reconhecimento social, embora ainda não haja

equiparação salarial entre mulheres e homens. Essas conquistas são frutos da organização política das mulheres que tem no movimento feminista seu ponto central.

Contudo, apesar de a mulher estar ganhando espaço no mercado de trabalho e sua mão de obra ser cada vez mais necessária, o exercício de suas atividades continuaram a ser vistos com maus olhos. Enfatiza Nogueira (2001, p. 135-136) que

[...] a expansão das oportunidades de emprego durante e após a guerra não significou maior igualdade para as mulheres no trabalho; pelo contrário, existiram pressões contraditórias no que diz respeito à resposta das mulheres a essas oportunidades. Se, por um lado, as mulheres foram encorajadas a assumir os trabalhos que lhes eram oferecidos, por outro lado, eram bombardeadas com mensagens contraditórias, que acentuavam que seu verdadeiro lugar era em casa a tratar da família.

Durante os anos 50, era comum se dizer que casada e com filhos trabalhar fora de casa poderia causar muitos malefícios para estes, assim, esta ideia se tornou um modo de desencorajamento, e as que tomavam a iniciativa de se ocupar com diversas atribuições, na maioria das vezes, eram tomadas pela ansiedade e sentimento de culpa (NOGUEIRA, 2001).

Apesar de tudo, as mulheres com o passar dos anos ganhando mais e mais espaço no mercado de trabalho, hoje assumindo funções de liderança e grande importância nas empresas, alcançados cargos nunca antes almejados. Mas tudo isso, foi fruto de anos e anos de submissão, humilhação e sendo vistas como segunda opção, para só então ascenderem e ganharem destaque, visibilidade e reconhecimento pela sociedade.

Mas para que isso se mantenha, o direito também evoluiu adaptando-se a real situação fática, as normas pátrias e internacionais evoluíram, e possuem regramentos que visam proteger a mulher e garantir a integridade na mulher no mercado de trabalho que de forma tão árdua conquistou.

Um dos direitos garantidos foi a proteção da mulher no mercado de trabalho, principalmente no que se diz respeito a implementação da igualdade isonômica em relação ao homem, bem como a sua proteção em ambientes insalubres, principalmente quando estão em uma de suas situações mais especiais e críticas, o período gestacional.

Nos dias de hoje, Atualmente, existe uma grande discussão sobre a possibilidade e legalidade de a mulher poder trabalhar em ambientes insalubres estando em período gestacional, visto que elas conquistaram o direito de sua proteção, mas também temos o viés de esta ter a liberdade de escolher ou não trabalhar em tais ambientes, ou de ser obrigada a trabalhar por necessidade de se manter ou prover a sua família.

3.3 Mulheres em papéis de destaque e/ou de liderança

A mulher ao longo dos anos teve que galgar sua ascensão em todos os meios seja na educação, política e no mercado de trabalho de forma árdua e muito mais morosa do que as pessoas do gênero masculino.

À exemplo disso destaca-se a mulher nas no ensino de nível superior, que somente veio possuir sua primeira graduada brasileira no ano de 1882. A autora deste feito foi Maria Augusta Generoso Estrela, que se graduou em medicina nos Estados Unidos. No Brasil, a primeira graduada em nível superior foi Rita Lobato Velho Lopes, que se formou na Faculdade de Medicina da Bahia em 1887 (MARINHO, n. d., Apud, MOTTA, 2014).

No meio político, a mulher também lutou muito para ganhar espaço, apenas no ano de 1927, no Estado do Rio Grande do Norte, foi aprovado o direito de alistamento eleitoral feminino (KARAWAJCZYK, 2019), sendo que apenas com a publicação de Decreto nº 21076/1982, que seu Art. 56. dispõe que “O sistema de eleição é o do sufrágio universal direto, voto secreto e representação proporcional” (BRASIL, 1932), destarte, estabelecendo o voto feminino nacional.

Os dados relativos ao ensino e a política demonstram um dos motivos do grande abismo existente entre homens e mulheres, uma vez que estas demoraram muito a ter a possibilidade de se qualificar em instituições superiores e estarem aptas a assumir cargos de maior exigência e destaque, ou até mesmo em posições de liderança ou representatividade.

Continuando o raciocínio das mulheres no meio político que em 1928 foi eleita a primeira mulher eleita prefeita no Brasil e América Latina, no ano de 1934 e 1935 a Primeira deputada federal (TSE, 2013) e, como é de conhecimento comum, apenas em 2010 foi eleita a primeira presidente mulher do Brasil.

No mercado de trabalho não é diferente, a apesar da evolução da presença feminina em cargos de liderança, este avanço ainda é muito lento. De acordo com estudo realizado pela Grant Thornton: Woman in Business (2020), atualmente as mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança, sendo que este percentual aumentou 10 % nos últimos 15 anos. Contudo, ainda conforme esta mesma publicação, cabe destacar, que no mundo 87% das empresas de médio porte possui pelo menos uma mulher no cargo de liderança.

3.2 Mulher no mercado de trabalho na atualidade

Conforme apontado anteriormente, a mulher ao longo dos anos, mesmo que a passos muito lentos vem conseguindo seu espaço no mercado de trabalho, contudo, ainda está longe de se equiparar aos homens.

Conforme dados apontados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT (2018, n. p.)

a taxa global de participação das mulheres na força de trabalho – de 48,5% em 2018 – ainda é 26,5 pontos percentuais menor que a taxa dos homens. Além disso, a taxa de desemprego global das mulheres em 2018 – de 6% – é aproximadamente 0,8 pontos percentuais maior do que a taxa dos homens. No total, isso significa que, para cada dez homens empregados, apenas seis mulheres estão empregadas.

Ainda pela a OIT (2018) quanto a qualidade do emprego das mulheres existe uma grande desigualdade, conforme diz

nos países emergentes a participação das mulheres entre trabalhadores familiares não remunerados diminuiu na última década, nos países em desenvolvimento ela continua alta, representando 42% do emprego feminino em 2018, em comparação com 20% do emprego masculino, e sem sinais de melhoria até 2021.

Conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2019, n.p.)

A projeção da taxa dos homens mostra tendência ao declínio - em 2030 ela deve alcançar 82,7%, ou seja, 6,9 pontos percentuais abaixo do observado em 1992. Mas a expectativa é de elevação no caso das

mulheres – a presença feminina no mercado de trabalho deve chegar a 64,3% em 2030, ou seja, 8,2 pontos percentuais acima da taxa em 1992.

Assim a presença em cargos de liderança, qualidade de emprego, valor de salário, demora e dificuldades na inserção no espaço no mercado de trabalho, preconceito, etc. são grande algozes para as mulheres que tanto buscam equiparação de direitos com os homens. Contudo cabe destacar que está havendo progresso, mesmo que vagarosamente e os movimentos de lutas de igualdades de direitos tem grande papel nisso. Desta maneira a presença da mulher no mercado de trabalho bem como em posições destaque está se tornando cada vez mais comum do que tempos à traz, apesar de ainda ser necessário vislumbrar se o sistema legal está contribuindo com a igualdade e dando a devida importância ao labor feminino.

4 DOS DIREITOS TRABALHISTAS CONSAGRADOS A MULHER

Uma vez abordado, mesmo que de forma genérica a presença da mulher ao longo da história, no mercado de trabalho e sua participação em locais de destaque, cabe agora, mesmo que a título exemplificativo, discorrer mesmo que brevemente sobre alguns dos direitos trabalhistas inerentes a mulher.

Cabe destacar que aos homens e mulheres são garantidos os mesmos direitos, com ressalva de determinadas disposições que buscam atender as especificidades femininas e promover a igualdade de gênero.

4.1 Direito de estabilidade no emprego.

Nos termos do Art. 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988, Art. 10, II, b) fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Assim prescreve o dispositivo constitucional que dispõe cria estabilidade da gestante no emprego.

Cabe destacar que fazendo referência à disposição supra, o Art. 391-A. da CLT o qual dispõe que “confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de

trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória.” Importante frisar que este direito também será aplicado à empregada que tenha conseguido a concessão de guarda provisória para fins da adoção, por força do parágrafo único do Art.391-A da CLT.

Esta é uma estabilidade é concedida especialmente a mãe, contudo poderá ser estendida 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, no caso do óbito desta, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono, conforme reza o Art. 392-B, CLT.

4.2 Licença-maternidade

A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, é o que *in verbis* dispõe o Art. 39, caput, CLT, estando assim em plena consonância com o Art. 7º, XVII da CF/88, podendo o período de repouso ser aumentado em duas semana antes ou depois do parto em duas semana casa mediante a apresentação de atestado médico (BRASIL, 1943, 392, §2).

Esta licença de 120 dias também será concedida no caso de parto antecipado conforme Art. 392, 3§, CLT, ou à empregada que adote ou tenha conseguido a concessão de guarda provisória para fins da adoção criança ou adolescente (BRASIL, Art. 393, 3§). Para as mulheres que sofreram aborto não criminoso, o período de repouso remunerado concedido será de 2 (duas) semanas, os termos do Art. 395, CLT.

O Prazo de 120 dias poderá ser prorrogado para 180 dias de licença-maternidade, para as empregadas de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, o qual foi estabelecido pela Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008.

Nos termos de Art. 7º, XIX, CF/88, também existe a licença paternidade, contudo, este é limitada a 05 (cinco) dias, segundo a ADCT, art. 10, § 1º. Este prazo poderá estendido até 20 (vinte) dias caso a empresa adote o Programa Empresa Cidadã.

4.4 Limite de carregamento de peso

Às mulheres, no exercício de suas atividades laborais, é prevista uma limitação no carregamento de peso em relação aos homens, Conforme Convenção 127 da OIT, Art. VII , 2, quando mulheres forem designados para o transporte normal de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens(OIT, 1970, Art. VII, 2).

Em relação a este ponto, a CLT, em seu artigo 390 proibiu aos empregadores de colocarem as mulheres em atividades de emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional. Para os homens é de 60 kg (sessenta quilogramas) o limite de peso máximo que pode remover individualmente de acordo com o Art. 198, CLT.

5 DIREITOS DA TRABALHADORA: AVANÇO OU RETROCESSO?

Como já deixado claro, a Constituição Federal proclama importantes direitos, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, buscando a proteção da mulher no local de trabalho e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Apesar abordado todo um apanhado histórico da mulher e sua participação no mercado de trabalho, desde os seus primórdios até sua participação e posição atual, além de uma perspectiva jurídica relativa a alguns direitos trabalhistas especialmente dedicados a mulher, diferenciando seu tratamento em relação ao homem buscando uma igualdade material, ainda não se é suficiente para tangencia plena do objetivo proposto pelo presente estudo.

Resta ainda, mesmo que de forma singela e através de amostras não exaustivas, pontuar alguns direitos que podem direcionar para a perspectiva de avanço ou retrocesso dos direitos da trabalhadora.

Os pontos destacados a seguir – descanso para realização de horas extras, horário para amamentação e trabalho da gestante em locais insalubres - entraram nos holofotes com o advento da reforma trabalhista com redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, gerando no mínimo a atenção pela aparente supressão de direitos.

5.1 Descanso para realização de horas extras

Antes da reforma trabalhista acontecida em 2017, toda empregada tinha o direito de horário intervalo intrajornada de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária (hora extra), tal direito era regulado pelo artigo 384 da CLT: “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” (BRASIL 1943, Art. 384).

Tal artigo possuía claramente a intenção de proteger a saúde da trabalhadora, além de buscar a recomposição biológica e física da mulher, desta maneira minorando a incidência de eventuais acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 surgiu uma discussão sobre a recepção do referido artigo. Tal dúvida foi superada através do recurso de revista nº 16226420125010027 direcionada a 1ª turma do TST cujo Relator foi Hugo Carlos Scheuermann, que confirmou a recepção do referido dispositivo.

Com o advento da Lei nº 13.467 de 2017 houve a revogação integral do Art. 384 da CLT, assim, a partir deste momento, essa garantia exclusiva da empregada deixou de existir.

Cabe deixar claro que a própria CF/88 em seu Art. 7º, XXII embasa a existência deste dispositivo, uma vez que tal regra dispões sobre a necessidade de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

5.2 Horário para amamentação

Quanto o horário que a empregada possuía para amamentação não houve uma revogação através da reforma trabalhista de 2017, mas sim uma limitação através de regra adicionada.

Antes da reforma, o Art. 396 da CLT dispunha que a empregada mãe possuía dois descansos de meia hora cada, para amamentar seu próprio filho até que este completasse 06 (seis) meses de idade. Destarte, a mãe gozaria deste direito independentemente de qualquer acordo ou contrato firmado.

Após a reforma o referido artigo passou a estar disposto da seguinte forma:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (BRASIL, 1943, Art. 396)

Apesar de estender este direito às mães adotantes a partir da inserção de trecho no caput do artigo, o implemento do §2º veio a limitar a concessão deste direito apenas àquelas que viesse a realizar acordo individual com o empregador, estreitando-se desta maneira o número de beneficiárias deste direito, que muitas vezes são submetidas às imposições feitas pelos empregadores, não podendo optar pelo direito que outrora era concedido sem qualquer óbice.

5.3 Do direito a não exposição em locais insalubres

Antes da reforma na Consolidação das Leis trabalhistas, a mulher em período gestacional ou em lactação era garantido o afastamento de qualquer local de trabalho insalubre com manutenção de seus direitos independentemente de atestado. No entanto, após o advento da Lei nº 13.467 de 2017 as atividades laborais de gestantes passaram a ser permitidas, subordinando o afastamento imediato apenas em locais insalubres de grau máximo.

O dispositivo alterado pela reforma foi o Art. 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT dispondo *in verbis* que

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Desta forma a afastamento estava imediato estava condicionado apenas no caso de locais insalubres em grau máximo, necessitando atestado médico para o afastamento em outras condições insalubres.

Contudo, com a Medida Provisória 808 de 2017, o Art. 394-A após a reforma foi totalmente revogado, passando vigorar da seguinte forma “A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade”.

Em contrapartida, esta medida provisória durou 120 dias corridos, não sendo convertida em lei veio a caducar, passando a vigorar o texto trazido pela reforma.

Esta celeuma só foi resolvida com a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 5938 de 2018

Ementa: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. [...] 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019)

Desta maneira o Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade o pedido formulado para declaração de inconstitucionalidade da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", presentes nos Incisos II e III do art. 394-A da CLT foi aprovado, voltando a ser garantido o afastamento das mulheres grávidas e lactantes de locais de trabalho insalubres, em qualquer grau, independentemente da apresentação de atestado médico.

A reedição do Artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas figurou como um grande equívoco por parte do legislador ao redigir este trecho da reforma trabalhista, tanto que fora preciso a edição de uma medida provisória que tentara

corrigir diversos erros da reforma, incluindo este do art. 394-A, bem como, na caducidade da lei, foi necessária a intervenção do Supremo Tribunal Federal para decretar a inconstitucionalidade do novo texto trazido a Consolidação das Leis trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o decorrer do presente estudo foi possível compreender que o trabalho figura como sendo um aspecto de grande importância tanto para a sociedade como para os indivíduos de forma pessoal, na auto afirmação do ser, dando sentimento de pertencimento e valor perante o mundo.

A mulher em particular, ao longo da história enfrentou diversos obstáculos e a inserção de sua presença no mercado de trabalho não foi exceção. Se iniciando com as atividades relativas ao campo e a pesca, aos poucos foram deixando a linha de frente para atuar como mãe e gestores das atividades domésticas. Os direitos e posições que as mulheres gozam atualmente foram conquistados como fruto de muita coragem, trabalho e de perseverança.

No Brasil e no mundo, as mulheres demoraram a possuir voz, direito ao acesso à educação superior e à participação política para a mulher, por exemplo, só foram garantidos em nossa pátria no final do século XIX e início do século XX, por exemplo. O que fez tardar ainda mais a instauração de uma igualdade material entre o homem e a mulher.

Ainda há muita dificuldade de a mulher adentrar no mercado de trabalho e estar em posições de liderança dentro das empresas, contudo, apesar da demasiada lentidão está havendo uma evolução, com a gradativa inserção das mulheres em posições anteriormente ocupadas em sua grande maioria por pessoas do sexo masculino. Se consolidando destarte um passo à frente na diminuição das diferenças de gênero.

Quanto os direitos adquiridos pela mulher trabalhadora brasileira, houve considerável progresso nos últimos anos, existindo tanto na Constituição Federal de 1988 como na CLT dispositivos dedicados à mulher, como por exemplo licença

maternidade, menor carga de peso, horário para amamentação, proibição de trabalho em locais insalubre no caso de gestantes e lactantes, etc.

Contudo, o país ainda patina com determinadas regras que beiram o descaso e a irresponsabilidade social, como por exemplo a reforma trabalhista que tentou permitir o trabalho das gestantes e lactantes em locais insalubres, revogou o direito de repouso antes das horas extravagantes e condicionou o gozo do repouso para amamentação.

Concluindo, sim, houveram nos últimos anos houveram progressos na legislação referente aos direitos da mulher trabalhadora, todavia, também se conclui que sim, houveram regressos de direitos, principalmente com a última reforma trabalhista que limitou o acesso de direitos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca Moreira. **O que é feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

AMMANN, Safira Bezerra. **Mulher: trabalha mais, ganha menos, tem fatias irrisórias de poder**. In: Serviço Social & Sociedade. (Ano XVIII, nº 55: 84-104), novembro, 1997.]

BRASIL. Decreto nº 21.076/1932 – **Código Eleitoral Brasileiro**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em junho de 2020.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em abril de 2019.

_____. **Decreto Lei nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art384>. Acesso em maio de 2020.

_____. **Constituição Republicana Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em março de 2019.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo:

GRANT THORNTON. **Women in Business 2020: Do plano de ação à prática**. Disponível em:

<https://www.grantthornton.com.br/contentassets/158da8c0b7c04474a3cc43f4a5dc73af/women_in_business_2020.pdf?rdst_srcid=2041829>. Acesso em junho de 2020.

IPEA. **Pesquisa mostra tendência de crescimento na participação do brasileiro no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1>. Acesso em junho de 2020.

KARAWCZYK, Mônica. **A FBPF e a luta pelo voto feminino no Brasil - anos decisivos**. Disponível em: <<http://querepublicaessa.an.gov.br/temas/147-o-voto-feminino-no-brasil.html>>. Acesso em junho de 2020.

KURZ, Robert. **A origem destrutiva do capitalismo: modernidade econômica encontra suas origens no armamentismo militar**. Folha de São Paulo. 30.3.1997, p.3 c.5.

LAUSCHNER, Mirella Cristina X. G. da Silva. **Os movimentos feministas: família x trabalho**. 154-156. In: **Caderno de Resumos [expandido] do 16º Encontro Redor – Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudo e Pesquisas sobre a Mulher e Relação de Gênero e 2º Encontro de Estudo sobre Mulheres da Floresta: gênero, trabalho e meio ambiente**. Manaus: Edua, 2010.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Trad. Maria Helena Barreiro Alves; revisão de Carlos Roberto F. Nogueira. 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

MOTTA, Débora. **Pesquisa analisa a trajetória de inserção das mulheres no ensino superior**. Disponível em: <<http://www.faperj.br/?id=2748.2.6>>. Acesso em maio de 2020.

NOGUEIRA, Conceição. **Um novo olhar sobre as relações sociais de gênero: feminismo e perspectivas críticas na psicologia social**. Ed.: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia. 2001.

OIT. **Mulheres ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo, diz OIT**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_619819/lang--pt/index.htm. Acesso em junho de 2020

_____. **Convenção nº 127 - Peso Máximo das Cargas**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235578/lang--pt/index.htm>. Acesso em junho de 2020.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

STEARNS, Peter N. **História das relações de gênero**. - 2 ed. – São Paulo: Contexto, 2010.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938&processo=5938>>. Acesso em maio de 2020.

TSE. **Semana da mulher: primeira prefeita eleita no Brasil foi a potiguar Alzira Soriano**. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2013/Marco/semana-da-mulher-primeira-prefeita-eleita-no-brasil-foi-a-potiguar-alzira-solano>>. Acesso em junho de 2020.