



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFPG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

ELISSANDRA DA SILVA

DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO

SOUSA
2015

ELISSANDRA DA SILVA

DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

Orientadora: Prof^a. Rubasmate dos Santos

ELISSANDRA DA SILVA

DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande, como instrumento parcial de avaliação da disciplina de Monografia do Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof^a. Rubasmate dos Santos

Aprovado em ____/____/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Rubasmate dos Santos
Universidade Federal de Campina Grande – UFCG
Orientadora

Examinador (a)

Examinador (a)

SOUSA
2015

DEDICO

A Deus que nos dá força e disposição para superarmos as dificuldades, porque tem o poder de depositar na vida de cada um de nós a esperança, lembrando-nos, sempre, que **ELE** está presente, sejam quais forem as circunstâncias pelas quais venhamos passar, não permitindo que desistamos de realizar nossos sonhos.

AGRADECIMENTOS

“O fim do Direito é a paz; o meio de atingi-lo, a luta. O Direito não é uma simples ideia, é força viva. Por isso a justiça sustenta, em uma das mãos, a balança, com que pesa o Direito, enquanto na outra segura a espada, por meio da qual se defende. A espada sem a balança é a força bruta, a balança sem a espada é a impotência do Direito. Uma completa a outra. O verdadeiro Estado de Direito só pode existir quando a justiça brandir a espada com a mesma habilidade com que manipula a balança.”

Rudolf Von Ihering

A caminho dessa conquista vivemos muitas experiências, ampliamos nossa visão e nosso conhecimento. Aprendemos a conviver, a não desistir de lutar, a tentar novamente, a superar e a surpreender. O certo é que, ao olharmos para trás, precisamos reconhecer e agradecer a todos que contribuíram para que hoje pudéssemos chegar aonde chegamos. Esta vitória tem o sabor das dificuldades superadas, do dever cumprido, das sólidas amizades e dos momentos inesquecíveis compartilhados, pois toda subida exige esforços, perseverança, coragem, e, principalmente, força interior. Esta, por sua vez, é o que nos faz capazes de vencer!

O que era apenas um sonho tornou-se realidade em meio a tantas batalhas. Agradeço a Deus por ter sempre me abençoado e guardado a minha vida das adversidades do dia a dia. Enfim, concluímos mais uma etapa, mas como o tempo não para, um sonho concretizado dá lugar a novos planos, novas etapas, novas lutas. Então, lancemo-nos novamente em busca de novas conquistas, afinal, O que faz a gente ser grande é não perder o futuro de vista. É chegar a uma porta, fincar a bandeira da conquista e nesse mesmo instante começar a buscar outros portos. É criar desafios, calcular riscos, avançando sempre. Porque a grande aventura é viver. E a vida, assim como as ondas, tem um jeito diferente de se repetir. De prometer descobertas e abrigar todos os tipos de sonhos e embarcações. O que faz a gente ser grande é ser como o mar: incansável na sua procura pela onda perfeita até descobrir que a perfeição está na própria busca.

Agradeço aos meus familiares, a quem devo parte do que tenho e do que sou, reitero minha gratidão pela dedicação e apoio recebidos sempre.

Ao meu futuro esposo, Deusivan do Nascimento (Sassá), pelo apoio, compreensão nos momentos de ausência, atenção e amor, elementos essenciais à minha (nossa) realização pessoal.

Agradeço a minha orientadora, Rubasmate dos Santos, pelo apoio e consideração durante todo o desenvolvimento desta monografia. E aos demais professores, que fizeram parte da minha jornada, contribuindo para meu crescimento pessoal e profissional.

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça”.

Eduardo Juan Couture

RESUMO

O presente trabalho buscou entender o porquê da dificuldade de se conquistar a isonomia no campo do direito do trabalho da mulher em relação ao trabalho do homem, principalmente, no que diz respeito à diferença salarial entre eles, já que se presencia, diariamente, mulheres desempenhando as mesmas funções que o homem e ganhando bem menos que estes em razão de sua condição feminina. Para tanto, utilizou-se o método de pesquisa hipotético dedutivo, fazendo-se um estudo documental indireto numa perspectiva histórica evolutiva das legislações referentes ao tema. Ao longo dos estudos realizados, nota-se que as mulheres conseguiram sua inserção no mercado de trabalho e que há no ordenamento jurídico pátrio leis que protegem e resguardam os direitos do trabalho da mulher, ainda assim, permanece a existência de diferenças salariais em decorrência do sexo. Considerando o desenvolvimento do presente trabalho, é possível concluir que a mulher conquistou no decorrer de décadas, um respeitável espaço no mercado de trabalho. A legislação brasileira vem garantindo a mulher segurança e liberdade perante a sociedade para que ela possa exercer seus direitos e obrigações. Hoje a mulher se destaca em grandes setores no mercado de trabalho, porém, a busca por melhorias é uma luta que continua, como visto a diferença salarial mesmo que pouca ainda existe, assim, há muito que evoluir, posto que o próprio mercado de trabalho esteja sempre em constante desenvolvimento.

Palavras-Chave: direitos da mulher, diferenças salariais, relações de trabalho.

ABSTRACT

This study sought to understand why the difficulty of conquering equality in the field of the right of women's work in relation to the work of man, especially with regard to the wage gap between them, since they are witnesses daily women playing the same functions as man and earning far less than these because of their womanhood. For this, we used the method of deductive hypothetical research, becoming an indirect desk study an evolutionary historical perspective of the laws on the topic. Throughout the studies, we note that women have made their entry into the labor market and that is in the legal system parental rights laws that protect and enshrine the rights of women's work still remains the existence of wage differentials as a result of sex. Considering the development of this work, it concludes that the woman conquered in the course of decades, a respectable space in the labor market. Brazilian law has guaranteed women security and freedom in society so that they can exercise their rights and obligations. Today the woman stands out in large sectors in the labor market, however, the search for improvement is a fight that continues, as seen the wage gap even if little is still there, so there's lots to evolve, since the labor market itself is always in constant development.

Keywords: women's rights, wage differentials, labor relations.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 PERCURSO HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER	14
2.1 A Situação da Mulher na Época Colonial	14
2.2 O Trabalho da Mulher na Idade Moderna	18
2.3 O trabalho da Mulher na fase Republicana	19
3 AS PRIMEIRAS CONQUISTAS DA MULHER NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA	23
3.1 Tratamento Constitucional Anterior a Carta Magna 1988	24
3.2 O Direito do Trabalho e a Mulher na Lei Magna de 1988	28
3.3 Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Constituição Federal de 1988	29
4 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NOS DIAS ATUAIS	32
4.1 O cenário atual	32
4.2 PEC das Domésticas	38
4.3 A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro	41
5 CONCLUSÃO	49
6 REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 trouxe à tona a ideia de isonomia de direitos entre homens e mulheres. Mas se houvesse no mundo fático a igualdade real de classes, não haveria, a princípio, sequer uma inevitável ramificação de direitos distintos entre o gênero humano. A diferenciação dos direitos do trabalho da mulher existe exatamente por conta da proliferação das diferenças e da luta entre as classes, que começou há séculos atrás e que, infelizmente, ainda existe no mundo atual.

Por mais que se lute pela eliminação da ausência de isonomia de direitos entre os gêneros no mercado de trabalho, é incontestável que a mulher precisa de um amparo legal maior, e não se trata de preconceito ou discriminação, mas de uma adequação à estrutura física e psíquica da figura feminina. Daí entender-se o porquê da inevitável existência de uma legislação diferencial, que as ampare em seus direitos, já que a sociedade insiste em diferenciar e/ou desvalorizar o trabalho realizado por estas.

O presente trabalho intitulado Direito do Trabalho da Mulher: da Proteção à Promoção, busca entender o porquê da dificuldade de se conquistar a isonomia no campo do direito do trabalho da mulher em relação ao trabalho do homem, principalmente, no que diz respeito à diferença salarial entre eles, já que se presencia, diariamente, mulheres desempenhando as mesmas funções que o homem e ganhando bem menos que estes em razão de sua condição feminina. Para tanto, utilizou-se o método de pesquisa hipotético dedutivo, fazendo-se um estudo documental indireto numa perspectiva histórica evolutiva das legislações referentes ao tema. A pesquisa justifica-se porque que se propõe a analisar a efetividade das normas voltadas para a proteção do trabalho da mulher.

Os fatos que aqui serão abordados mostrarão que o Direito do Trabalho da Mulher não caminhou passo a passo com o direito do trabalho do homem, devido diferenças das legislações aplicadas a cada gênero.

A finalidade do referido trabalho é fazer uma análise da evolução histórica desses direitos no decorrer do tempo, com o aparato da legislação que será o foco dessa evolução, abordando o tema de forma legal e fática, contribuindo com a compreensão da progressão da conquista dos direitos do trabalho da mulher e suas adaptações frente às demandas que surgiram com o tempo e que permanece até hoje.

A referida pesquisa organiza-se em três capítulos. No primeiro, intitulado Percurso Histórico da Evolução do Direito do Trabalho da Mulher, faz-se um passeio pela História, desde a época colonial até a fase republicana, para mostrar o difícil avanço dos direitos do trabalho da mulher. Nesse capítulo, nota-se quantas dificuldades a mulher enfrentou para se inserir no mercado de trabalho e o quanto sua atividade laboral era desvalorizada em relação ao trabalho do homem.

O segundo capítulo intitulado As Primeiras Conquistas da Mulher na Legislação Trabalhista Brasileira faz-se um passeio pelas constituições brasileiras, desde a de 1932 até a atual, a fim de mostrar que, ao longo dos anos, vem-se tentando regularizar o direito do trabalho da mulher de modo a eliminar diferenças salariais em decorrência da diferença de gênero.

O terceiro capítulo intitulado O Direito do Trabalho da Mulher nos Dias Atuais busca mostrar as principais conquistas do direito do trabalho da mulher na atualidade, bem como registrar que, apesar do espaço que as mulheres vêm ganhando no mercado de trabalho, apesar de a legislação proteger o direito do trabalho feminino, ainda há muito a ser conquistado, pois o que se conseguiu até agora não foi suficiente para eliminar por completo um dos principais incômodos enfrentados por esta categoria que é a diferença de salário pelo simples fato de esta ser mulher.

Esse trabalho também vai mostrar que em 1943, teve-se uma proliferação acentuada na edição de normas protetivas à mulher, como exemplo podemos citar a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, que consolidou todas as matérias referentes ao trabalho, e, claro, o exercício da atividade empregatícia da mulher. Vale ressaltar que essa legislação sofreu algumas alterações, sendo que a primeira delas ocorreu em 1944, quando foi admitido o trabalho noturno da mulher em algumas atividades, desde que esta fosse maior de 18 (dezoito) anos. Além disso, há nela um Capítulo (Capítulo III do Título III) destinado exclusivamente ao trabalho feminino.

Ao se fazer uma análise acerca do conteúdo das normas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, o que se observa é que no íntimo de cada uma delas se busca a proteção da mulher no que se refere à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todos estreitamente ligados à manutenção do singular princípio da dignidade da pessoa humana:

No mais, vale registrar que a promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe consigo o condão de marcar, de fato, as mudanças significativas em relação à proteção da mulher no mercado de trabalho, conferindo-lhe direitos e proteção em vários aspectos, garantindo assim, uma nova etapa à mulher trabalhadora, demonstrando não só o crescimento e as conquistas dessa classe laboral no mercado de trabalho, como também a notável evolução da sociedade em decorrência de tais conquistas.

2 PERCURSO HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

O trabalho é uma área da vida de todo o ser humano, que exige dedicação, responsabilidade, honestidade, excelência e comprometimento onde quer que ele ocorra, em qualquer lugar do mundo.

No que se refere à trabalho, Neto (2006), escreve: “trabalho é o exercício material ou intelectual para fazer ou conseguir alguma coisa; tipo de ação pela qual o homem atua, de acordo com certas normas sociais [...]”. Sabe-se que o homem sempre trabalhou para obter seus alimentos. Desenvolveu o seu trabalho de forma primitiva, com instrumentos de trabalho rudimentares, objetivando apenas a satisfação de suas necessidades imediatas para sobreviver, sem o intento de acúmulo. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes. Era, portanto, uma economia apropriativa.

2.1 A Situação da Mulher na Época Colonial

Na época colonial a figura feminina estava associada à constituição da família e ao simples objeto de posse, de desejo sexual masculino, bem como à função de procriação. As atividades desenvolvidas por estas estavam ligadas ao trabalho doméstico e, este, por sua vez, não era reconhecido.

Durante muito tempo a mulher limitou-se a desempenhar comportamentos que a preparavam para ser uma boa esposa e mãe, conseqüentemente, através desses comportamentos, desfrutaria de um bom casamento. Desde criança recebia os princípios de uma moral comportamental que a tornaria futuramente em uma “esposa perfeita”. Recebidos estes ensinamentos e alimentados pelos costumes sociais da época, as mulheres acabavam aceitando tal condição e tornavam-se mecanismos de autocontrole da sociedade em torno do comportamento das outras mulheres.

Profundamente marcadas e com um futuro já traçado, restava-lhe desenvolver os ensinamentos da melhor forma possível. Afastadas da vida política e totalmente desprovida de direitos de cidadã, a mulher era então excluída da vida social, de qualquer função política e religiosa. Era considerada como invisível, pois não havia representatividade alguma, além de que, a grande maioria era analfabeta e subordinada juridicamente ao homem.

Não bastasse isso, o Código Civil Brasileiro de 1916, em seu artigo 233, previa “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos”. Além disso, cabia ao marido a representação legal da família e o direito de autorizar a profissão da mulher.

O modelo jurídico trazido pelo Código Civil de 1916 colaborava com a ideia de mulher subordinada ao homem. O homem decidia e administrava todos os bens do casal, inclusive os de posse da esposa. Além do mais, por anos as mulheres estiveram desprotegidas pelo direito e declaradas como inabilitadas para o exercício de determinados atos civis como, por exemplo, o fato de não poderem votar. Apesar do fato deste ordenamento jurídico ter incumbido a manutenção da família para a responsabilidade dos cônjuges, a mulher ainda vivia num estágio de submissão a este.

A historiadora Priore (2000), em sua obra “Mulheres no Brasil Colonial”, tece algumas considerações atinentes ao regime patriarcal:

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.

Uma vez que o sistema jurídico não possibilitava direitos iguais aos do homem, as mulheres aos poucos se conduziam a luz do sol e saíam de suas casas, mesmo que para realizar trabalhos voluntários e com pouca ou nenhuma representatividade social, no entanto, era um começo.

Por sua vez, Giron (2008), afirma que as mulheres acabaram garantindo sua própria exclusão de direitos, seja ela, nas relações familiares ou jurídicas, pois segundo a autora (2008, p. 103), “São as próprias mulheres que garantem a exclusão de sua existência como mulheres, pois agiram sempre de forma a garantir o poder dos homens.”

A mulher nessa época tinha uma perspectiva de futuro limitado ao lar, a qual aspirou ao cargo de “rainha do lar”, enfatizando o tripé mãe – esposa – dona de casa. A convicção de uma natureza feminina propunha à mulher a vida privada: casar, ter filhos e educá-los. Assim, vê-se que estas eram acostumadas a vivenciar um modelo de sociedade em que as próprias não possuíam vez e nem voz, e que este condicionamento se tornava natural aos olhos do homem.

Nesse período afluía uma discriminação enraizada na estereotipação das classes entre os sexos, inclusive a própria figura feminina internalizava esse estereótipo, levando em consideração que a mulher branca tinha função matrimonial e maternal, enquanto que as negras nativas contribuía apenas com o corpo para a satisfação do prazer do homem, dentre outras atividades de menor valor.

Para Samara, (1989) as mulheres tinham funções bastante limitadas na época colonial, restringindo-se “ao bom desempenho do governo doméstico e na assistência moral à família, fortalecendo seus laços”.

Pode-se citar como exemplo as camponesas, que trabalhavam muito, pois tinham que cuidar das crianças, ainda fiavam a lã, teciam e ajudavam a cultivar as terras. As mulheres com um nível social mais elevado também não estavam isentas de uma rotina igualmente movimentada, pois administravam a gleba familiar quando seus maridos estavam fora. Além dessas tarefas, cabiam a essas mulheres o cuidado para com os doentes e a educação das crianças. Vale ressaltar que, na maioria da vezes, todo esse trabalho não recebia uma valoração pecuniária.

Assim, enquanto as mulheres de classes mais abastadas dedicavam-se a conseguir um casamento que provesse seu sustento, desse modo, acabavam dedicando-se as tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos. As de classes mais baixas necessitavam trabalhar para manter o subsídio da casa e dos filhos, uma vez, que nestas classes a figura do marido nem sempre era presente e tornava-se comum relações em que a mulher era a provedora do lar. Em alguns casos, mesmo com a existência do marido no lar, essas mulheres tinham que trabalhar e muito para prover o sustento de sua família.

Soihet (1989) faz menção a seguinte passagem a respeito das atividades femininas:

Estas mulheres, apesar de seus poucos ganhos, pois as atividades femininas em geral são as mais desvalorizadas e menos remuneradas, tinham papel relevante na economia familiar, sendo que muitas delas viviam sozinhas, garantindo sua subsistência e a de seus filhos.

Além de um campo de trabalho restrito, as mulheres tinham que encarar preconceitos comuns da época em que o trabalho feminino não era visto com bons olhos pela sociedade conservadora, segundo a qual a mulher não deveria trabalhar, mas permanecer em casa em seus afazeres domésticos. É o que demonstra Panuzzio (2006):

Na antiguidade a mulher era vista tão somente como procriadora e devia total obediência aos homens, tinha que submeter unicamente à vida doméstica, criando e cuidando dos filhos. Logo após, na idade média a mulher passou a ser considerada como uma aprendiz em determinados ofícios como fiadeira e tecedeira de seda.

O trabalho feminino nesse período era bem requisitado na atividade comercial, pois a presença destas no comércio da época era tão marcante que as vendedoras se intitulavam “negras de tabuleiro”, sendo que, na maioria das vezes, essa atividade era feito por mulheres cativas. O desempenho dessas mulheres na época era tão importante, que levou a legislação portuguesa a prestigiar o trabalho delas, reservando-lhes uma parte do mercado de venda de doces, bolos, frutos, melaço, queijo, leite, hóstias, agulhas, alfinetes, entre outros.

Naquela época, não se via a presença feminina em cargos de destaque, porque estas eram sempre consideradas como aprendizes em, praticamente, todas as atividades que desenvolviam. A sociedade dessa época achava que a mulher não tinha competência para assumir cargos de gerência, por exemplo.

As mulheres não eram uma preocupação para o Estado, o que leva alguns estudiosos desse fenômeno a concluir que estas eram completamente abandonadas por este e viviam enclausuradas em seus lares. Às mulheres ainda não casadas, cabia o auxílio à mãe nas tarefas domésticas e as casadas acompanhavam os maridos, carregando seus pertences e lhes servindo constantemente.

Calil (2000) diz que:

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

Não se admitia naquela época, apesar de já existir o trabalho da mulher, a ideia de preservação de seus direitos através de uma regulamentação normativa. Isso, é claro, não perdurou por muito tempo devido às exigências das mudanças socioeconômicas que estariam por vir. Isso quer dizer, logo, bem à frente, se fez indispensável à constituição de uma legislação que visasse à proteção do trabalho da mulher.

2.2 O Trabalho da Mulher na Idade Moderna

Segundo Cortez, (1998, p. 91) a Idade Moderna traz consigo o advento da Revolução Industrial e, com ela, uma disputa entre o trabalho do homem e da mulher.

No espaço de tempo que se inicia no final do século XVIII e prossegue pelos mil e oitocentos, a par da renovação das ideias políticas e das repercussões sociais que destas resultaram, outra “revolução” de igual porte também estava ocorrendo, traduzindo-se na passagem do artesanato para a manufatura fabril. Colocava-se, por isso, mais uma indagação, referente ao aproveitamento do trabalho feminino nessa transformação e expansão das atividades desenvolvidas nos centros industriais, e na possibilidade de compatibilizar suas tarefas domésticas com aquelas que as mulheres fossem desempenhar fora do lar. A solução não lhes foi benéfica, provocando, mais uma vez, desigualdade no seu estado, com reflexos diretos no salário, sempre mais baixo do que aquele pago aos homens; pior, esse tipo de trabalho, porque menos remunerado, era tido, também, como menos produtivo e, conseqüentemente, não se lhe dava igual valor e mérito.

No período da Revolução Industrial, surge uma disputa entre o trabalho do homem e o trabalho da mulher, sendo que esta última sempre saía em desvantagem, no sentido de que produzia menos, pois tinha que adequar seu trabalho às necessidades do lar. Nesse ínterim surge também a desigualdade salarial entre eles, uma vez que as mulheres eram menos remuneradas.

Nesse período, a mulher grávida não tinha nenhuma proteção legislativa. As mulheres tinham uma jornada de trabalho muito exaustiva e exerciam seus trabalhos sob condições prejudiciais à sua saúde, além de estarem sujeitas aos mais diversos tipos de abusos em troca de seu emprego.

Percebia-se que o trabalho da mulher era barateado, não pelo fato dela produzir em menor escala, mas pelo simples fato de que seu trabalho não tinha valor. Para Fonseca, (1997):

Não devemos nutrir ilusões quanto à situação da mulher trabalhadora. Em geral, mal ganhava o mínimo necessário para seu sustento, muito menos para manter seus filhos. Os empregadores preferiam mulheres e crianças justamente porque essa mão de obra custava em média 30% menos.

Com o Capitalismo se desenvolvendo no mesmo período ocorre a diminuição dos salários dos homens devido à mão de obra mais barata das mulheres e crianças. Entretanto, o trabalho desenvolvido por estas era em condições desumanas e degradantes. Afinal, trabalhavam muitas horas por dia por salários que não lhes conferiam o sustento.

As formas de exploração dos trabalhadores de um modo geral eram diversas devido a grande demanda da mão de obra, porém, ganhava destaque os abusos pelos quais eram submetidas as mulheres. Cita-se como exemplo, o fato de que, embora realizassem o mesmo trabalho, ganhavam salários inferiores aos dos homens.

Apesar do avanço, nota-se que o espaço feminino nas relações de trabalho tem sido sujeito a algumas limitações, ou tem sofrido dificuldades quanto ao seu acesso a cargos que exigem maior qualificação ou que oferecem maiores possibilidades de ascensão na carreira, especialmente no que se refere à dinâmica de conciliação das demandas familiar e profissional.

Na verdade, as mulheres migraram da esfera doméstica à ocupação de diferentes funções na sociedade moderna, mas estas conquistas sociais têm sido alcançadas e assimiladas de forma diferente por estas. O alcance e assimilação das conquistas sociais femininas variam de acordo com a classe social, o grau de escolaridade e a possibilidade real para superar as desigualdades de oportunidades entre homens e mulheres que ainda existem e persistem na sociedade atual, tanto na família como nas mais diferentes esferas sociais.

Desta forma, percebe-se que em muitos momentos históricos de expansão de direitos, as mulheres não foram abrangidas. Isso contribui para procrastinar o seu direito à plena cidadania, cujo conceito sofreu modificações no curso da história. Ocorre que a humanidade demorou a descobrir que o mundo é feito de homens e mulheres, ou seja, mesmo após as revoluções americana e francesa, das quais fizeram parte, as mulheres encontravam-se entre os desfavorecidos de cidadania, pois não desfrutavam dos avanços legislativos que, muitas vezes, sonegavam-lhe não só direitos políticos e civis, mas também o direito à educação. E assim é que, no campo do trabalho, mormente no das relações coletivas, registra a oposição sindical à integração das mulheres nos seus quadros no início do século XX.

2.3O trabalho da Mulher na fase Republicana

O término da escravidão foi um marco importantíssimo na História do Direito do Trabalho, pois foi a partir dele que novos postos de trabalho foram criados, novos grupos trabalhistas foram homogeneizados e surgiram novas relações de trabalho.

Na fase Republicana, houve uma revolução da mão de obra do país, uma vez que surgem as possibilidades de escolha dos trabalhadores livres, que agora podiam

definir onde queriam trabalhar. Os movimentos migratórios ocorridos foram grandes, especificamente nas regiões mais bem capitalizadas, como a região Sul.

No meio de todo esse fluxo migratório estavam as mulheres, cuja mão de obra era empregada de forma abundante nos primórdios da industrialização, mais especificamente nos ramos de menor mecanização. De acordo com Matos, (2002, p. 91):

Os trabalhos de agulha eram tradicionalmente realizados no domicílio das costureiras e bordadeiras. No caso da indústria de sacaria para o café, utilizou-se a costura domiciliar desde o século XIX, quando as telas ainda eram importadas pelo comissariado nas principais cidades portuárias, prática que se manteve mesmo após a implantação da indústria de fiação e tecelagem de juta. Há registros de que a costura à mão persistiu pelo menos até 1924, sendo, a partir de então, gradativamente substituída pela costura à máquina.

A elite dominante na época, que foi a que implementou a proclamação da república em 1889 preconizava suas ações com base em pensamentos liberais, nos quais a influência do Estado deveria ser a mínima possível, sem interferir no equilíbrio de forças das leis de mercado, que regular-se-ia por leis próprias. Para Silva, (1998):

O predomínio da iniciativa privada nas órbitas econômica e social, sob o pálio do princípio da autonomia da vontade, coaduna-se com a função que a doutrina liberal atribui ao Estado, qual seja: a de criar as condições propícias para que a vontade individual possa exercer-se plenamente. São essas condições precárias que determinam a emergência do mercado, cujas regras restritivas do exercício da vontade individual justificam-se tão-só em razão do resguardo do exercício da vontade dos demais indivíduos.

Entretanto, a História mostrou que tal idealismo liberal acabou por agravar ainda mais as disputas entre as classes sociais e as diferenças no mundo do trabalho, mediante o fato de que os trabalhadores ficavam sem qualquer proteção legal diante de seus empregadores, estando os mesmos expostos a condições de trabalho mais exploratórias, com salários extremamente baixos, jornadas de trabalho de até 18 horas diárias, sem qualquer assistência em casos de acidentes de trabalho e sem nenhum tipo de plano de aposentadoria.

Concomitante a isso, a mecanização das fábricas possibilitou a abertura do campo de trabalho para as mulheres, que não mais precisariam tanto do uso da força para desempenho de suas funções. Por outro lado, elas eram contratadas com salários significativamente bem inferiores em relação ao salário dos homens.

Assim, nota-se que, mesmo com a preferência pela mão de obra feminina pelos empregadores, a mulher sempre foi pouco valorizada na história, tanto na sociedade quanto na sua participação nas relações de trabalho, isto porque a preferência por sua atividade no mercado de trabalho era, tão somente, em razão do baixo custo pela sua mão de obra, ainda, a mesma enfrentava a desvantagem de ter a figura masculina sempre em evidência, no entanto, o que se viu foi que a mulher através do seu trabalho contribuiu grandemente para o crescimento e a evolução da sociedade em todos os seus aspectos.

Destarte, o papel dessas trabalhadoras no surgimento das leis relativas ao trabalho é de uma relevância incalculável, haja vista que foi diante da exploração das mesmas que o Estado se sensibilizou e viu a imprescindibilidade de uma intervenção no sentido de apaziguar essa diferença. Tanto é que as primeiras leis trabalhistas que surgiram referem-se a alguns direitos do trabalho das mulheres. Muitos desses direitos foram conquistados e alguns deles beneficiaram inclusive os homens e outros geraram, indiretamente, discriminações contra a mulher.

Segundo Cantelli, (2007) chegou-se ao ponto de ocorrer um movimento de retração, de “volta ao lar”, pois, na medida em que as restrições do trabalho feminino aumentavam, conseqüentemente, reduzia-se a demanda pelos mesmos, mantendo-se essa tendência por um bom tempo, até que se fosse obrigado a tirar o excesso de tutela sobre o trabalho dessa classe, gerando indiretamente, a discriminação em relação ao trabalho dessa classe.

Havia um pensamento cultural na época de que quando a mulher trabalha em casa, cria-se a ideia de que “estará segura”, pois dessa forma ela está sendo vigiada. Quando o trabalho está fora das paredes do lar, a autorização do marido era fundamental. Se não ocorre a autorização existem duas hipóteses: a condição financeira da família era baixa e a situação obrigava a mulher auxiliar no sustento do lar, ou então, a mulher desafiou os “poderes” do marido e ingressou no mercado de trabalho sem prévia autorização.

Assim, vê-se que a partir do momento em que as mulheres saíram das casas para buscarem um mercado formal de trabalho, as relações alinhavaram-se a partir da ideia de progresso, as mentalidades foram se abrindo para a mudança e elas aos poucos ganham espaço, cercadas de olhos curiosos e discriminatórios. Ressalta-se, que os primeiros contatos da mulher com o mercado de trabalho foram drasticamente

discriminatórios, ou ainda, quando eram vistas como “custo benefício” para o empregador, por ofertar salários baixíssimos e incompatíveis com as atividades exercidas, apenas com o intuito de obter lucro sobre a força de trabalho feminino.

Ardailon (1997) em sua obra “O salário da Liberdade: profissão e maternidade, negociações para uma igualdade na diferença”, assegura os seguintes aspectos:

Desde os primórdios da Revolução Industrial, as mulheres trabalhavam fora de sua casa para assegurar o sustento dos seus filhos e tiveram cotidianos angustiados pelos problemas de casa levados para o emprego. A situação nova com a profissionalização das mulheres é que o seu cotidiano não se resume ao agora, mas é um projeto. Profissionalizar-se é adquirir outra identidade, outro modo de sociabilidade. Além do exercício de uma profissão e além do significado de sua remuneração, o trabalho fora de casa é, para as mulheres de classe média, um projeto individualizador.

A constante luta pela profissionalização acabou refletindo também no acesso à escolarização, que em poucos anos sentiu significativo aumento. Independente do trabalho da mulher estar ligado ao que ela desenvolvia em casa, ou seja, independente da escolha profissional ligar-se ao mundo feminino, a busca pela escolaridade esteve fortemente relacionada ao mundo do trabalho.

Graças ao processo de evolução da sociedade e aos modelos jurídicos apresentados pelo Estado no intuito de regulamentar as relações de trabalho da mulher, foi perfeitamente possível promover um alicerce em sua efetiva permanência no mercado de trabalho com suas garantias asseguradas juridicamente, ao passo de evitar abusos que eram praticados com frequência em épocas anteriores.

O encargo de constituir família e ser mãe, que antes se resumia em objetivo único de sua existência, passa a ficar em segundo plano. A busca contínua por melhores posições, cargos públicos e políticos são referenciados com grande otimismo entre as mulheres. Mesmo assim, a luta pela isonomia de direitos não está totalmente encerrada, uma vez, que a igualdade de salários e oportunidades ainda está longe de serem igualitárias entre homens e mulheres.

A busca pela profissionalização e a inserção da mulher no mercado formal de trabalho favoreceram a concepção de busca pela liberdade no universo feminino, dando início há uma série de movimentos feministas. Entretanto, a busca por um espaço fora do lar, não foi suficiente para livrá-la do peso de continuar exercendo os afazeres de uma dona de casa, boa esposa e mãe.

3 AS PRIMEIRAS CONQUISTAS DA MULHER NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Existem vários fundamentos apresentados pela doutrina com a finalidade de explicar a mediação dos direitos na tutela da mulher. Nascimento (2010) cita dois que, em regra, são muito fervorosos em seus princípios, o primeiro deles é o Fundamento Fisiológico. Segundo tal fundamento, a mulher não foi agraciada com a mesma fortaleza corporal do homem, uma vez que sua formação física, em si, apresenta-se de maneira mais frágil, e esse fato reivindica do direito uma atuação diferente e mais harmônica para com o seu estado. Tal postura resultaria na efetiva aplicação do Princípio da Igualdade, fazendo-nos voltarmos para o fato de que no direito deve-se tratar os desiguais na medida de suas desigualdades, isto é, cabe ao direito levar em consideração essa diferença fisiológica entre o homem e a mulher na hora de criar normas de proteção do trabalho para esta última.

Por diversas razões físicas e biológicas, além de psicológicas, existe uma grande diferença entre homem e mulher, não apenas na genitália sexual, mas de papel social. A mulher, como ser humano é detentora de direitos, e obrigações para com a sociedade, devendo a recíproca ser verdadeira. Os sistemas normativos seguem uma tendência mundial de elevar as condições da mulher, evitando discriminações, quer por políticas públicas, quer por ações sociais concretas.

O segundo é o Fundamento Social dos dispositivos que regulamentam o trabalho da mulher, que se justifica mediante o interesse da sociedade em defesa dos laços familiares, sendo este o motivo pelo qual se deve voltar um olhar especial para a atividade laboral feminino, de tal modo que a maternidade e as circunstâncias dela decorrentes sejam necessariamente respeitadas e adaptáveis com as ocupações profissionais.

Assim, de acordo com os referidos fundamentos, e, em consonância com o entendimento do autor, o filho precisa da presença da mãe, principalmente, nos seis primeiros meses de vida, período em que precisa ser amamentado. A mulher, em razão do parto, precisa de repouso apropriado. Daí a necessidade de proteção à mulher por meio da licença maternidade.

O que se pode denominar de primeiro passo para a elaboração normativa que visasse proteger o trabalho da mulher foi a criação do Projeto do Código de Trabalho, no

ano de 1912. O mesmo apresentava, dentre outras medidas, normas específicas do trabalho dessa categoria, a saber: a sua liberdade para obtenção de emprego, independentemente do consentimento do esposo, jornada de trabalho diária que não ultrapassasse às 8 horas, licença de 15 a 25 dias antes do parto e até 25 dias após e o pagamento de 1/3 do salário no primeiro período e metade no segundo.

Esse Projeto foi discutido de forma exaustiva por parlamentares durante 30 anos, gerando polêmica e vários debates perante a assembleia, que analisavam a concepção de que o advento dessas instruções normativas iria expor ao ridículo os maridos, simplesmente pelo fato destas terem a autonomia de trabalhar sem a autorização de seus esposos, e iria, segundo eles, transformar a gravidez um fator estimulante financeiramente devido ao adicional que seria pago. Isso resultou, infelizmente, na não aprovação do referido projeto.

No ano de 1932, surge o Decreto 21.417 que instituiu a proibição do trabalho noturno para a mulher, que corresponde ao horário entre às 22 horas até às 5 horas do dia seguinte e proibindo a condução de objetos que a levassem a desprender de uma força física superior à sua capacidade. O referido Decreto também conferia à mulher dois descansos diários de meia hora cada um para que esta pudesse amamentar sua prole, no período que corresponde ao primeiro semestre da existência destes.

O art. 8º do Decreto n. 21.417–A/1932, proporcionava a mulher grávida o direito de desligar-se dos atos convencionados resultantes de qualquer contrato, se ficasse confirmado através de atestado médico que a função a ser desenvolvida pela mulher era-lhe inconveniente. Neste caso, era indispensável antecipação nas comunicações quanto à anúnciação ao seu chefe, tendo como prazo limite o início do desligamento sob pena de ser privada do direito ao amparo anteriormente mencionado e, caso o mesmo indeferisse a notificação, seria necessário que esta apresentasse atestado médico.

3.1 Tratamento Constitucional Anterior a Carta Magna 1988

O primeiro Texto Constitucional que se dispôs a tratar do tema dos direitos do trabalho da mulher foi a Constituição promulgada em 1932. Essa Carta Legislativa trouxe, em seu artigo 121, vários benefícios para essas trabalhadoras, tais como a repressão da atividade laboral da mulher em ambientes que possam provocar danos à sua saúde, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem que haja perda de

seu salário e a garantia do emprego e alguns serviços que deveriam ser disponibilizados em amparo à maternidade, tais como a instituição da previdência em favor da mesma. Além desses, também proibiu a disparidade de remuneração entre homens e mulheres, além de estabelecer outras garantias.

Biavaschi (2007), assevera que o respectivo texto magno inovou nos seguintes aspectos:

Regulou as condições do trabalho da mulher na indústria e no comércio, atribuindo-lhe salário igual a trabalho de igual valor, sem distinção de sexo; proibiu-lhes trabalho em subterrâneos, mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular, e em serviços perigosos e insalubres; protegeu a maternidade; proibiu trabalho à gestante quatro semanas antes e depois do parto; obrigou os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos a ter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos em período de amamentação. No art. 13, uma regra avançada proibia a despedida das grávidas pelo simples fato da gravidez, sem outro motivo que a justificasse. A CLT incorporou muitos dos dispositivos de proteção à mulher, não incorporando, porém, a estabilidade provisória, que somente mais tarde seria prevista em alguns acordos coletivos e sentenças normativas, e, por fim, a todas as grávidas, no art. 10 do ADCT da Constituição Federal de 1988.

A partir da promulgação dessa Constituição, a mulher fica amparada legalmente para atuar no mercado de trabalho de forma digna, bem como, com equiparações salariais igualitárias em relação ao homem, algo que anteriormente não eram reconhecidas.

A Constituição de 1934 foi a única que buscou deixar para trás os ideais do pensamento liberal do tempo do início da República. Seus escritos apresentavam muitos direitos que buscavam proteger o trabalhador. Direitos esses, muitos já conquistados por diferentes categorias profissionais, dentre eles, estavam a jornada diária limitada a oito horas, o descanso semanal, as férias anuais remuneradas, a igualdade salarial entre homens e mulheres, a proibição do trabalho feminino em ambientes insalubres, a assistência médica e sanitária à gestante, o salário maternidade e a licença maternidade.

Em relação ao caráter social, a Constituição de 1934 propiciava a autonomia dos sindicatos de trabalhadores, normatizava a legislação trabalhista e fundava a Justiça do Trabalho. A legislação trabalhista proibia a diferença salarial para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; regulamentava o trabalho das mulheres e dos menores (proibia o trabalho de menores de 14 anos, trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres);

estabelecia o descanso semanal; reduzia a carga horária diária para oito horas de trabalho; férias remuneradas e indenização na demissão sem justa causa.

De acordo com o que até aqui se elucidou, não há como se olvidar que a Constituição Brasileira de 1934 também representou um grande avanço no campo dos direitos sociais, concebendo um Estado Intervencionista. Essa Carta Legislativa durou pouco, cerca de três anos apenas, foi a Constituição com o menor tempo de vigência no Brasil até hoje.

Nascida por meio de um golpe de Estado realizado pelo presidente Getúlio Vargas, a Lei Magna de 1937 trouxe algumas garantias ao trabalho da mulher, dentre elas podemos destacar a assistência médica e higiênica às mulheres gestantes, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada. Entretanto, ocultou de seu texto questões relevantes relativas à garantia de emprego às mesmas e à igualdade salarial entre homens e mulheres. Em decorrência disso, o Decreto Lei Nº. 2.548 abriu a oportunidade destas receberem vencimentos até dez por cento menores do que os pagos aos homens.

Faz-se mister considerar que a Constituição de 1937 delineia a visível intervenção do Estado no domínio econômico e na valorização do trabalho, considerado esse como meio de subsistência do trabalhador, cabendo ao Poder Público proporcionar as condições favoráveis à sua manutenção. No que concerne à expansão dos direitos sociais, esta não se fez em consonância ao exercício dos direitos civis e políticos. No Estado Novo as contradições entre retrocessos e avanços nos direitos civis, políticos e sociais, neste último destacando-se o direito do trabalho, são evidentes. Como reação às medidas autoritárias do governo foram intensos os encontros realizados pelos operários e empresários.

Por sua vez, a Constituição de 1946 surge em um período em que o país presenciava momentos de relevantes e vultosas transformações sociais e econômicas, como por exemplo, a instalação de um parque industrial que visava à substituição das importações e em relação à que foi imposta em 1937, visava, em primeira instância, restaurar a democracia e romper com o autoritarismo da Constituição de 1937. Dentre os avanços, no que se refere aos direitos trabalhistas, essa é a primeira Constituição que trata da valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Em seu art. 145, a nova Carta Magna dizia que “a todos é assegurado trabalho que possibilite a existência digna”, ao mesmo tempo, o “trabalho é obrigação social”. O art. 157, em seu

inc. IV previa “a participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa”. O inc. VI estabeleceu, por sua vez, o “repouso semanal remunerado”, e o inc. XII a “estabilidade” decorrente do emprego. Já o art. 158 assegurava o direito de greve, “cujo exercício a lei regulará”. Estes são alguns dos mais relevantes direitos consagrados nessa Constituição.

Com a reestruturação política decorrida do golpe militar de 1964, a Constituição de 1967 foi promulgada em substituição à de 1946. A referida constituição apresentou mudanças significativas e grandes alterações no corpo do seu texto por meio da Emenda Constitucional n.1 de 17 de outubro de 1969. Tamanhas foram as reformas, que alguns juristas passaram a considerá-la como uma nova constituição.

A Constituição de 1967 trouxe inovações com relação à proibição de critérios diferenciados para a admissão de trabalhadores decorrentes do sexo, cor ou estado civil, além de assegurar aposentadoria à mulher aos 30 anos e com vencimento integral. Vale registrar que tais mudanças figurariam numa nova reformulação político-econômica, se levarmos em consideração a subsistência de um viés econômico que seria gerado para atender as metas do governo, para evitar, por exemplo, o aumento da inflação.

Mesmo sofrendo significativas mudanças no modelo político, econômico e social, o país continuou em crescimento até o início dos anos 80, momento em mergulhou numa profunda recessão gerada pela falência no antigo modelo escolhido pelo governo militar. Um dos principais saldos negativos causados por tal modelo foi a grande desigualdade na distribuição de renda, que infelizmente vigora até hoje. Recessão intensa e aumento da inflação foram os principais fatos econômicos vivenciados naquela época, prejudicando, principalmente, a camada mais pobre da população e aumentando ainda mais a desigualdade socioeconômica no país e obrigando as mulheres a ingressarem definitivamente no mercado de trabalho em prol da sua sobrevivência e da sua família. Zylberstajn, etc, (1985) aduzem ao fato de:

Tratar-se de uma situação sem escolha, onde a opção imposta pela brutalidade da pobreza a que as famílias são submetidas. Em casos extremos desse tipo inexistente para o menor ou para a mulher a dicotomia entre trabalhar e não trabalhar. A verdadeira dicotomia que eles enfrentam é a de sobreviver ou não sobreviver.

O encolhimento da renda obrigou as mulheres a saírem a procura de trabalho para ajudar seus maridos no complemento das despesas familiares, podendo-se dizer

que a crise na economia da época foi o que impulsionou as mulheres no sentido destas abdicarem de um trabalho apenas no lar e sair em busca de novos postos de trabalho que lhes garantissem a sobrevivência.

Leone, (1999) afirma que “a estagnação da década de 80 e o inegável empobrecimento generalizado da população brasileira impulsionaram as esposas a contribuírem para o ajustamento da renda familiar...”, levando-as, dessa forma, a dividirem a responsabilidade com os gastos da família com seus parceiros.

Dentre as diversas circunstâncias que motivaram a saída das mulheres dos seus lares para o mercado de trabalho na década de 80, podemos destacar o aumento do número de postos de trabalho no setor de comércio e da prestação de serviços em decorrência da forte estagnação da economia. Nessas áreas, as mulheres tiveram bastantes oportunidades de emprego. Nas indústrias, muitas vezes as mulheres não desfrutavam das mesmas chances devido ao protecionismo das leis, que as impediam de trabalhar em recintos nocivos ou com maquinários pesados. Todavia, com o surgimento das vagas no setor terciário, foi mais propício para elas a conquista de uma vaga de trabalho, em ocupações que elas pudessem desenvolver com um melhor desempenho, às vezes até com uma melhor eficácia do que os homens.

3.2 O Direito do Trabalho e a Mulher na Lei Magna de 1988

Com o advento da Constituição de 1988, pode-se identificar o trabalho em vários dispositivos até esbarrar na ordem econômica. Para se ter uma ideia da importância do trabalho, inicialmente já no Preâmbulo se faz menção mesmo que indiretamente ao trabalho, e mais, à proteção a esse trabalho, quando prevê que o Estado Democrático de Direito é destinado a assegurar o exercício dos Direitos Sociais.

A partir da promulgação do citado Diploma Legal de 1988, o trabalho feminino adquire status constitucional e acima de tudo dispositivos específicos para tratar de sua matéria. A respeito, preleciona Delgado, (2008, p. 782) que:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

Pautado neste contexto, se faz pertinente mencionar o artigo 5º, caput e inciso I da Constituição Federal de 1988 que trata “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” e que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. Estendendo ainda sua intenção antidiscriminatória no que tange ao sexo, incorporou esse referencial ao conjunto de parâmetros também não discriminatórios especificados por seu artigo 7º, XXX, o qual dispõe da “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Ainda, inserido no mesmo artigo 7º, porém em seu inciso XX, trata que a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Vê-se que a Carta de 1988 foi a que mais conferiu direitos trabalhistas às mulheres, a citar: direito à licença gestante de, no mínimo, 120 dias, sem prejuízo do emprego ou salário, realização de ações que objetivassem à proteção do trabalho da mulher, proibição de diferenças de salários, estabelecimento de parâmetros de ingresso e exercício de função em razão do gênero e isonomia de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Nela, vê-se expresso em seu Art. 7º... XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; no entanto, a realidade fática aponta para uma desigualdade sem limites, que se pode vislumbrar direta, ou indiretamente, vivenciada na impossibilidade de crescimento profissional, nos critérios injustos de seleção, nas diferenças imotivadas de salário, nos assédios, entre outros.

A Carta Magna de 1988 ficou conhecida como Constituição cidadã, por enfatizar como nenhuma outra constituição em seu corpo textual, artigos referentes aos direitos e garantias fundamentais, que foram inclusive mencionados antes de outros temas. Um desses direitos latentes é o da igualdade ou isonomia entre homens e mulheres, sendo cabível a diferença apenas onde a mesma se faz patente, como no caso da maternidade, por exemplo.

3.3 Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 recepcionou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, norma esta que trouxe avanços na regulamentação no que diz respeito

ao direito do trabalho da mulher em 1943, ano em que ocorreu a sua promulgação. Além de trazer inovações referentes ao trabalho da mulher, a CLT consolidou todas as matérias referentes ao trabalho. Tal lei sofreu sua primeira alteração em 1944, quando foi admitido o trabalho noturno da mulher em algumas atividades, desde que ela seja maior de 18 anos.

A CLT dedicou um Capítulo (Capítulo III que vai dos arts. 372 aos 401) exclusivamente ao trabalho da mulher, dispostos nas seguintes seções: I. Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher; II. Do trabalho noturno; III. Dos períodos de descanso; IV. Dos métodos e locais de trabalho; V. Da proteção à maternidade; VI. Das penalidades

Observando-se o conteúdo de tais dispositivos normativos, o que se verifica é que no íntimo de cada uma se busca a proteção da mulher no tocante à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva, todos relacionados à manutenção da dignidade da pessoa humana e a sua condição de mulher.

No que diz respeito à proteção da saúde da mulher a CLT trazia dispositivos que proibiam a realização de horas extraordinárias sem que houvesse atestado médico que a autorizasse e vedação legal de que a empregada fizesse força muscular acima de vinte quilos, habitualmente, ou vinte e cinco para o trabalho ocasional, a título de comparação, ao homem era permitido o emprego de força de até sessenta quilos.

A vedação ao trabalho noturno da mulher apoiava-se em dois pilares: na tese de proteção à saúde e na de proteção da moral. Tanto que o dispositivo que excepcionava a regra geral e permitia o trabalho noturno da mulher em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres exigia, além de atestado médico, atestado de bons antecedentes. Ou seja, a mulher que necessitava trabalhar à noite estava sujeita ao julgamento sobre sua retidão moral. Mas não era apenas sua moral que estava na mira do legislador: havia uma preocupação com a saúde feminina, que sempre foi considerada muito mais frágil que a masculina, embora sem justificativa científica para tanto. Todavia, dificultar a utilização de mão-de-obra feminina nos períodos noturnos era negar à mulher o acesso a uns tantos postos de trabalho e acentuar a divisão de gênero das atividades desempenhadas por homens e mulheres.

As normas de proteção à maternidade surgiram para proteger não apenas a mulher gestante como também a criança fruto desta gestação. Porém, no momento do advento da CLT, suas normas de proteção à maternidade se impuseram como um ônus

ao empregador. Não que as exigências fossem descabidas. Até pelo contrário: garantia-se apenas o mínimo para as mulheres que eram ou viriam a ser mães. O problema é que, então, os homens trabalhadores eram tão desprovidos de direitos sociais, que os garantidos às mulheres soavam quase como uma proibição à sua contratação.

Direitos à higiene e à saúde, com o mandamento legal de haver nos locais de trabalho as devidas instalações sanitárias e ventilação adequada, mais do que uma garantia legal à mulher trabalhadora, é um direito que deveria e foi, anos mais tarde, estendido a todos os trabalhadores, porque diz respeito à dignidade da pessoa humana. Proteger apenas a mulher e não o homem, não pensar em protegê-los enquanto seres humanos que merecem tratamento condigno foi um erro que o legislador cometeu e que terminou por condenar as mulheres a empregos menores.

4 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NOS DIAS ATUAIS

As mulheres representam no País uma parcela significativa do mercado de trabalho. A política que preside a evolução do direito do trabalho da mulher vem passando por modificações, e a primeira fase do direito protetor, caracterizada pelas proibições do trabalho da mulher em diversas atividades, cede lugar à promoção da igualdade entre a mulher e o homem no sentido de eliminar essas proibições.

De acordo com Delgado (2009), a luz da Constituição de 1988:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho –, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziram efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira.

O direito do trabalho feminino atualmente fomenta a isonomia entre os gêneros, apenas admitindo diferenciação onde ela, de fato, tem lugar, como nos casos de diferenças biológicas entre os sexos, a maternidade e as diferenças sociais, nas situações em que a mulher é discriminada, e a lei procura coibir esta mesma discriminação. Assim, o cerne da questão do direito do trabalho da mulher, atualmente, está na busca para que a igualdade, que é formal, possa também se tornar uma igualdade fática, até mesmo porque a legislação existente já propugna pela igualdade e impõe punições ao seu desrespeito. O que urge ser construído são mecanismos para que esta igualdade seja de fato aplicada ao mercado de trabalho.

4.1 O cenário atual

O direito do trabalho da mulher passou por diversas fases no decorrer de sua trajetória. Primeiramente houve o que se pode chamar de uma fase de exclusão: essa fase se deu quando nem mesmo existia um direito do trabalho da mulher, quando mulheres não deveriam trabalhar, e as que o faziam, o faziam à margem da lei, sem qualquer proteção legal, vez que não havia legislação que regulamentasse a prestação de serviços de mulheres, e não havia, sequer, um dos mais básicos direitos dos trabalhadores, que é a limitação da jornada de trabalho como temos atualmente.

Em seguida passou-se a viver a fase da proibição, momento em que o trabalho feminino sofreu com limitações rigorosas dificultando seu exercício, inclusive com a exigência da autorização do marido para trabalhar fora de casa. Vale salientar aqui que não eram proibições apenas impostas às trabalhadoras, privando-lhes de laborar em determinadas atividades, mas também imposições proibitivas, em que a legislação impunha tantas regras aos empregadores de mulheres (regras de segurança e higiene que, mais tarde, se tornaram de ordem pública garantida a todos os trabalhadores), que sua melhor opção era não empregá-las. No entanto, eles o faziam ao largo da lei, que, ao impor tantas proibições com o objetivo de salvaguardá-las, acabava por desprotegê-las. Em outras palavras, no intuito de proteger a mulher de certos tipos de trabalho, a legislação terminava por colocá-la à mercê destes mesmos trabalhos com total falta de proteção legal.

Depois dessa difícil fase das proibições, chega-se ao início de uma fase de proteção. Não se pode deixar de olvidar que esta proteção, muitas vezes, andou lado a lado com proibições como a do trabalho noturno – só permitido nos casos em que a mulher laborava com membros de sua família ou mediante a apresentação de atestado de bons antecedentes – e a do trabalho insalubre ou perigoso, muitas vezes excetuadas em convenções coletivas. Todavia, foi durante esta fase, marcada por profundas mudanças tecnológicas e sociais, que se deu a definitiva transição entre a proibição e a proteção. Aos poucos as proibições foram sendo extintas do ordenamento, pois não condiziam com o novo papel social da mulher trabalhadora e foram restando apenas aquelas necessárias à proteção das mulheres, como as que disciplinam as questões ligadas à maternidade. No entanto, somente com o advento da Constituição Federal de 1988, a isonomia entre homens e mulheres – em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho – foi promulgada e amplamente disseminada.

Alguns doutrinadores afirmam que a evolução do trabalho da mulher passou por três fases distintas, ou, como denomina Calil, (2000) por ondas de transição:

[...] a primeira transição entre a proibição e a proteção, época em que a mulher era excluída de qualquer legislação trabalhista. É o período que cronologicamente começa junto com o início da República e vai até a implantação do Estado Novo, pouco antes da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho; a segunda, da proteção à promoção da igualdade, em que a legislação protegia a mulher trabalhadora, proibindo-a de exercer inúmeras atividades, proibições estas que vão sendo suprimidas com o decorrer do tempo. Delimitamos este período entre a promulgação da CLT até o início dos trabalhos da Constituinte de 1985. Foi um período de intensas mudanças: sociais, econômicas, políticas, todas elas afetando o mercado de trabalho da mulher; e a

terceira, que é o direito promocional. Propriamente dito, que começa com a promulgação da Constituição de 1988 e vai até os dias de hoje. É o tempo do direito promocional, onde se busca promover a igualdade entre gêneros.

Pode-se dizer que, atualmente, se vive na fase promocional do Direito do Trabalho das mulheres, pois percebe-se que ocorreram mudanças significativas no tocante à eliminação das diferenças tanto salariais como no que diz respeito aos cargos ocupados por essas trabalhadoras em relação ao trabalho do homem. Tal Igualdade se baseia na busca de uma releitura no que se refere a um tratamento diferenciado somente naquelas situações em que as diferenças biológicas exigirem, e não nos preconceitos desordenados e sem fundamentos, existentes, ainda hoje, no atual cenário trabalhista.

Há um crescimento considerável do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho atual, inclusive, ocupando cargos de chefia, algo que, até então, não se imaginava que esta pudesse conquistar e até outras ocupações até então inimagináveis, sob o ponto de vista de um contexto histórico enraizado na ideia fixa de que à mulher só caberia os deveres domésticos. Como exemplo desses cargos podemos citar, dentre outros, o das gerentes de banco, engenheiras, motoristas, mecânicas, cargos eletivos.

Uma análise comparativa feita pela acadêmica Jéssika Martins Ribeiro, em 2012, apontou que o rendimento médio real das mulheres brasileiras passou de R\$ 982 para R\$ 1.115, entre 2000 e 2010, respectivamente, obtendo crescimento de 13,5%. O salário dos homens, por sua vez, cresceu 4,1%, passando de R\$ 1.450 para R\$ 1.510 no mesmo período. Apesar do aumento registrado, elas ainda ganham menos que eles. Em 2010, as mulheres passaram a ganhar em média 73,8% do salário dos homens; em 2000, esse percentual era 67,7%. Isso mostra uma leve tendência de melhora ao longo do tempo. Apesar desse avanço os cruzamentos realizados mostraram que as mulheres continuam concentradas nos estratos de renda mais baixos. Do contingente mais mal remunerado, que tem rendimento de até $\frac{1}{4}$ de salário mínimo, 71% são mulheres e 29% são homens.

O dado mostra que a inserção laboral mais fragilizada é das mulheres, bastante influenciado pela forte concentração feminina nos chamados serviços domésticos. No Brasil cerca de 90% dos “trabalhadores domésticos” são mulheres. No topo da pirâmide, no estrato salarial com rendimentos superiores a 20 salários mínimos, a situação se inverte e as mulheres alcançam apenas 21% enquanto que os homens chegam a 79%.

Esse dado sugere que os postos mais valorizados do mercado continuam concentrados na população masculina. Ou seja, constata-se que as mulheres, embora tenham tido significativa inserção no mercado de trabalho, estão longe de alcançar de forma igualitária com os homens os melhores postos e remunerações.

Apesar de tantos avanços, percebe-se, ainda, que é assustadora a desigualdade em termos salariais entre homens e mulheres e, também, no que diz respeito ao tipo de emprego disponibilizado. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, a maior parte desses trabalhos conquistados pelas mulheres aglomera-se em atividades informais e nos serviços domésticos. Essencialmente, trabalhos vulneráveis. O setor de serviços é o que mais absorve um elevado número de mulheres trabalhadoras. Isso, talvez, deva-se ao fato desse setor exigir menos qualificação que os demais.

De fato, apesar de ter havido avanços significativos no mercado de trabalho dos últimos anos, a desigualdade entre homens e mulheres ainda persiste de forma absurdamente inaceitável. Além do mais, pesquisas revelam que o aumento da participação das mulheres nos mercados de trabalho está mais vinculado à expansão das atividades femininas do que ao acesso às atividades masculinas; as discriminações vertical e horizontal dos mercados de trabalho se reproduzem; a brecha salarial não foi reduzida (é maior quanto maior é o nível de instrução); a taxa de desemprego feminina continua sendo superior à dos homens; e aumenta a presença das mulheres nas ocupações mais precárias.

Por outro lado, uma busca feita nos dados do Cadastro Nacional de Atividades Econômicas – CNAE – revela um número considerável de participação de mulheres nas atividades da administração pública, restaurantes, atendimento hospitalar e como zeladora nos mais diversos postos de trabalho.

Segundo o Governo, outro setor onde se destaca o crescimento da participação da mulher é a construção civil, principalmente, em atividades como construção de estações e redes de telecomunicações, nas quais a participação feminina passou de 12,96% em 2010 para 13,68% em 2011.

Em áreas como a de perfuração e construção de poços de água, a participação subiu de 11,75% para 12,31%. Na montagem e instalação de sistema e equipamentos de iluminação e sinalização em vias públicas, postos e aeroportos, o percentual de mulheres subiu de 14,14% para 14,36%.

De acordo com dados do IBGE, a participação das mulheres no grupo de pessoas ocupadas nas 5,2 milhões de empresas e outras organizações formais ativas no país, registrou alta de 3,2% entre 2011 e 2012. Além disso, a participação feminina na variação pessoal ocupando cargos assalariados, de um ano para outro, foi pela primeira vez superior à presença masculina, enquanto os homens somaram 41,5% (438,9 mil pessoas) as mulheres somaram 58,5% (619,8 mil pessoas).

Esse balanço positivo no que diz respeito ao progresso na participação das mulheres no mercado de trabalho também ocorreu em termos salariais. Embora em 2012 os homens tenham percebido em média R\$ 2.126,67 (dois mil cento e vinte e seis reais e sessenta e sete centavos) e as mulheres o valor correspondente a R\$ 1.697,30 (um mil seiscentos e noventa e sete reais e trinta centavos) a pesquisa comprovou, em relação a 2011, que em 2012 os salários das mulheres tiveram aumento real superior ao dos homens, 2,4% contra 2% deles.

De acordo com a Agência Brasil, no setor público, as mulheres já vêm ocupando os postos de trabalho. Conforme pesquisa dessa agência, 58,9% das pessoas empregadas pela administração Pública são mulheres em face a 41,1% que são homens.

Os dados dessa pesquisa ainda mostram que, ao se fazer uma análise quanto à escolaridade, apenas 17,7% dos funcionários públicos possuem curso de nível superior, sendo que esse número teve avanço significativo de 6%, em relação às mulheres, enquanto que os homens tiveram um crescimento de apenas 1,6%. Assim percebe-se que as mulheres inseridas no mercado de trabalho possuem um grau de instrução mais elevado do que os homens.

Não bastasse isso. Mostrou-se ainda que o salário médio de admissão de mulheres no mercado de trabalho teve um aumento real de 2,72% no primeiro trimestre de 2014, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) divulgado em 17 de abril de 2014 pelo Ministério do Trabalho e Emprego- TEM. O índice foi significativamente maior do que o dos homens que teve um aumento de 2,51%, e do índice geral no período, cujo crescimento foi de 2,49%.

De acordo com a avaliação dos técnicos do TEM, a relação dos salários médios reais de admissão por gênero, mostra que em razão desta diferença de aumentos reais entre as mulheres e homens, no primeiro trimestre de 2014, ocorreu um pequeno aumento na participação dos salários das mulheres versus os dos homens.

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

Em quatro dos nove níveis de escolaridade as mulheres tiveram aumento superior ao dos homens. O salário médio de admissão no período de 2003 a 2014, com o crescimento de 2,49% no primeiro trimestre de 2014, os salários superior médio de admissão deram continuidade a trajetória de crescimento em nível nacional, ao passarem de R\$ 802,51 (oitocentos e dois reais e cinquenta e um centavos) em 2003 para R\$ 1.166,84 (um mil seiscentos e sessenta e seis reais e oitenta e quatro centavos) em 2013, correspondendo a um aumento real de 45,40%.

Em outros países essa realidade aparece de forma discrepante. Na Rússia, por exemplo, o maior problema está na disparidade dos valores de remuneração salarial entre homens e mulheres. Mesmo com uma população predominantemente feminina, elas ainda são discriminadas e encontram dificuldades para assumir cargos mais elevados, e o trabalho doméstico não está incluído no cálculo do Produto Interno Bruto (PIB).

Em 2014 foi lançado um programa para diminuir em 25% a desigualdade em relação ao trabalho da mulher presente nesse país até 2025. No entanto, a representante da Presidência da Federação Russa e especialista em relações sociais e trabalhistas, Elena Aleksandrovna Zotova, afirma que essa medida, por si só, não é suficiente para resolver o problema. Segundo ela, é importante compreender os motivos da desigualdade e pensar em reformas na área de saúde e educação.

Após o fim do Apartheid, com uma rigorosa legislação separatista implantada durante anos na África do Sul, a estrutura do mercado de trabalho do país passou por grandes alterações.

A população negra ganhou o direito de trabalhar, mas deparou-se com a falta de assistência básica, como saúde e educação. Segundo Wessel Jan Van Den Berg, assessor do Ministério de Desenvolvimento Social sul-africano, em Segundo Seminário de Oficiais e Peritos em Assuntos Populacionais do BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), em fevereiro do corrente ano, o desemprego tornou-se um dos maiores desafios do país, e o trabalho informal é predominante.

Portanto, a situação das mulheres ainda é mais preocupante que em outros países. Além das questões culturais, “[...] elas não têm acesso aos mesmos direitos que os homens. Quando estão no mercado de trabalho, atuam na área têxtil com salários desiguais, e a maioria não possui escolaridade”, disse o assessor mencionado anteriormente.

No entanto, Van Den Berg afirma que o país melhorou no acesso à educação e saúde, mas raça, gênero e idade continuam a ser determinantes no mercado de trabalho sul-africano.

Na Índia, fatores religiosos e culturais influenciam diretamente a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Existe pouca mão de obra feminina, e as mulheres ainda são tradicionalmente responsáveis pelas tarefas do lar. Segundo o doutor S. K. Sikdar, comissário adjunto da divisão de planejamento familiar do Ministério da Saúde e Bem-Estar Familiar, em Segundo Seminário de Oficiais e Peritos em Assuntos Populacionais do BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), em fevereiro do corrente ano, a Índia registrou a desistência de 21 milhões de mulheres no mercado de trabalho, nos últimos anos.

O cenário é mais positivo na China: 74% das mulheres em idade ativa estão incluídas na força de trabalho, um percentual comparável ao registrado nos Estados Unidos e na Austrália. No entanto, de acordo com Song Yueping, professora da Universidade de Renmin, em Segundo Seminário de Oficiais e Peritos em Assuntos Populacionais do BRICS (Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul), em fevereiro do corrente ano, quase metade delas ainda vivem no meio rural. Na área urbana, o número de mulheres passou por um declínio na década de 1990 e, desde então, elas não conseguem assumir altos cargos tanto na iniciativa privada ou no serviço público.

O maior impasse está na responsabilidade que as mulheres carregam com a família, já que estão mais propícias à utilização de licenças de saúde e maternidade.

4.2 PEC das Domésticas

Embora não seja o objeto desta pesquisa, não podemos deixar de falar da mais recente conquista no campo do trabalho feminino, que foi a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº 66. Essa proposta ficou conhecida como PEC dos empregados domésticos. Segundo dados da PNAD 2013, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos 6,4 milhões desses trabalhadores (92,6%) são

mulheres. Daí a importância de frisarmos neste capítulo as conquistas trazidas por esta emenda ao trabalho dessa classe.

Com a PEC nº 66 fica estabelecido que empregado doméstico é aquele que presta serviços remunerados e sem finalidade lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial, por mais de dois dias por semana. Empregado e empregador terão de firmar um contrato de trabalho que poderá ser rescindido a qualquer momento, por ambas as partes, desde que pago o aviso-prévio como prevê a CLT. O contrato de experiência poderá ter prazo inferior a 45 dias e é proibida a contratação de menor de 18 anos para atividades domésticas.

A jornada regular é de até 8 horas diárias, e a jornada semanal não pode ultrapassar 44 horas semanais. O empregador poderá optar pelo regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 de descanso. O intervalo para almoço vai de uma a duas horas, mas poderá ser reduzido para 30 minutos por acordo escrito entre empregador e empregado. O trabalho que exceder 44 horas semanais será compensado com horas extras ou folgas em um prazo máximo de um ano. Porém, somente as 40 primeiras horas extras terão de ser remuneradas. As horas excedidas pelo empregado durante viagens com a família do empregador poderão ser compensadas após o término da viagem. A remuneração será acrescida em 25%, e o empregador não poderá descontar dela despesas com alimentação, transporte e hospedagem.

O empregador pagará mensalmente 20% de alíquota incidente no salário pago (8% FGTS + 8% INSS + 0,8% seguro contra acidente + 3,2% relativos à rescisão contratual). A multa de 40% nas demissões será custeada por alíquota mensal de 3,2% do salário, recolhida pelo empregador em um fundo separado ao do FGTS. Essa multa poderá ser sacada quando o empregado for demitido. No entanto, nas demissões por justa causa, licença, morte ou aposentadoria, o valor será revertido para o empregador.

Os 30 dias de férias poderão ser divididos em dois períodos ao longo de um ano, sendo que um dos períodos deverá ser de no mínimo 14 dias. O seguro desemprego poderá ser pago durante no máximo três meses. O texto da Câmara previa o pagamento por cinco meses, assim como ocorre com os demais trabalhadores.

A licença-maternidade será de 120 dias e o auxílio transporte poderá ser pago por meio de "vale" ou em espécie. Já o aviso-prévio será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado. O trabalhador terá direito ao salário-família, valor pago para cada filho até a idade de 14 anos e para os inválidos de qualquer idade. Segundo a legislação do

salário família, o empregador deve pagar diretamente ao empregado e descontar de sua parte da contribuição social todo mês.

Dentre tantas outras conquistas eis aí as mais importantes regulamentações do trabalho doméstico. A EC. Nº 66 veio corrigir as injustiças criadas pela Carta Magna de 88 que deixou de prestigiar tal trabalho devido ao fato deste ser exercido por mulheres em sua grande maioria.

Vale registrar aqui que as domésticas se uniram e iniciaram a luta pelos seus direitos desde a década de 1930, de acordo com a presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), Creuza Maria Oliveira. “Laudelina de Campos Melo foi a trabalhadora que começou essa luta. Ela chegou a conversar com os ministros do presidente Getúlio Vargas, quando foram aprovados os direitos dos trabalhadores”. Ela pediu para que os direitos fossem estendidos para a categoria doméstica, o que não aconteceu, afirmou.

O movimento das domésticas cresceu na década de 1960 e ganhou o apoio da Igreja Católica com a criação de grupos e associações. Segundo Creuza Oliveira, algumas domésticas que participaram do movimento foram presas durante a ditadura militar com padres e freiras. Foi só em 1972 que a classe conquistou as primeiras garantias trabalhistas, como a carteira assinada, 20 dias de férias e a contribuição para a previdência social.

A Constituição Federal de 1988 garantiu mais direitos às trabalhadoras domésticas, como décimo terceiro salário, aviso prévio, licença-maternidade, folgas aos domingos e o direito de se organizar em sindicato. “A luta continuou com encontros regionais da categoria e congressos nacional e internacional. Participamos também das conferências da Organização Internacional do Trabalho [OIT], em Genebra, em 2010 e 2011”, disse Creuza Oliveira.

A aprovação da PEC das domésticas foi uma conquista importante para a categoria, mas ainda é preciso lutar por regulamentações, segundo a presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), Creuza Maria Oliveira, ao afirmar que, “Como qualquer trabalhador, continuamos lutando para garantir os direitos que já temos e conquistar outros. Precisamos fortalecer a classe e fazer um trabalho de conscientização da categoria [...]”.

Como se vê, a mulher sempre buscou se engajar nas lutas sociais que buscam garantir melhores condições de trabalho. E não só isso, essas trabalhadoras, na

verdade, travaram uma incessante luta para combater o machismo tão visível na sociedade.

4.3 A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro

Na atual Constituição Federal em seu Art. 7º, inciso XXX, bem como o Art. 5º da CLT, encontramos expressa a proibição de diferença salarial, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Entretanto, analisando o contexto histórico, fica claro que o trabalho da mulher sempre teve um menor valor do que o trabalho do homem. Seja porque produziam menos no início da industrialização, ou porque trabalhavam com a produção dos bens de menor valor no mercado, ou porque trabalhavam em empregos que exigiam menor qualificação, ou porque tinham uma jornada de trabalho menor, ou simplesmente porque não tinham apoio para se organizarem em sindicatos e lutarem por seus direitos. O fato é que tais diferenças salariais ainda persistem até hoje.

Atualmente tanto o homem quanto à mulher possuem uma jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior, conforme se extrai da leitura dos Artigos. 373 da CLT e o 7º, inciso XIII da CF.

Com relação às horas extras, faz-se mister registrar que os artigos 374 e 375 que tratavam desta questão foram revogados pela Lei 7.855/89 e, ainda, o artigo 376, que limitava o direito à realização de horas extras pela mulher, foi revogado pela Lei 10.244/01. Já em relação à prorrogação e compensação de jornada de trabalho, aplicam-se as mesmas regras pertinentes ao trabalho do homem.

Acerca dos intervalos para descanso, nota-se que há um significativo descompasso entre a legislação voltada para as mulheres e a dos homens. Assim, de acordo com o art. 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”. Esse disposto está inserido no âmbito das normas relativas à proteção do trabalho da mulher.

Embora não tenha prevalecido, cabe registrar o entendimento de que essa previsão, destinada apenas ao trabalho da mulher, estabeleceria tratamento diferenciado e protecionista, ausente para o homem, o que não se mostraria razoável na atualidade, por afrontar o preceito constitucional da igualdade (art. 5º, inciso I, e art. 7º, inciso XXX),

podendo gerar até mesmo a indesejada discriminação na contratação do trabalho da mulher, vedada pelo art. 3º, inciso IV, da CF.

Nesse sentido chegou a decidir, anteriormente, o TST (2008), em sede de ERR 3886/2000-071-09-000:

Recurso de embargos. Trabalho da mulher. Intervalo para descanso em caso de prorrogação do horário normal. Artigo 384 da CLT. Não recepção com o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Violação do art. 896 da CLT reconhecida. O art. 384 da CLT está inserido no capítulo que se destina à proteção do trabalho da mulher e contempla a concessão de quinze minutos de intervalo à mulher, no caso de prorrogação da jornada, antes de iniciar o trabalho extraordinário. O tratamento especial, previsto na legislação infraconstitucional, não foi recepcionado pela Constituição Federal ao consagrar no inciso I do art. 5º que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. A história da humanidade, e mesmo a do Brasil, é suficiente para reconhecer que a mulher foi expropriada de garantias que apenas eram dirigidas aos homens e é esse o contexto constitucional em que é inserida a regra. Os direitos e obrigações a que se igualam homens e mulheres apenas viabilizam a estipulação de jornada diferenciada quando houver necessidade da distinção, não podendo ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais, que apenas se viabiliza em razão de ordem biológica. As únicas normas que possibilitam dar tratamento diferenciado à mulher dizem respeito àquelas traduzidas na proteção à maternidade, dando à mulher garantias desde a concepção, o que não é o caso, quando se examina apenas o intervalo previsto no art. 384 da CLT, para ser aplicado apenas à jornada de trabalho da mulher intervalo este em prorrogação de jornada, que não encontra distinção entre homem e mulher. Embargos conhecidos e providos (TST, SBDI-I, E-RR-3886/2000-071-09-00.0, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 25.04.2008).

Apesar disso, o Pleno do TST (2009), por maioria, decidiu rejeitar o Incidente de Inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, conforme ementa a seguir transcrita:

Mulher. Intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada. Constitucionalidade do art. 384 da CLT em face do art. 5º, I, da CF. 1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para

depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado. (TST, Pleno, IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13.02.2009).

Mais recentemente, o entendimento acima foi confirmado pelo STF. Nesse sentido, o Pleno do STF, em 27 de novembro de 2014, também por maioria, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 658.312/SC, com repercussão geral reconhecida, tendo decidido que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República de 1988. De acordo com o voto do Relator, Ministro Dias Toffoli:

É fato que houve, com o tempo, a supressão de alguns dispositivos protetores da mulher que cuidavam do trabalho noturno e da jornada de trabalho da empregada, previstos nos arts. 374 a 376, 378 a 380 e 387 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ocorre que, quando da revogação desses dispositivos pela Lei nº 7.855, de 24/10/89, o legislador entendeu que deveria manter a regra do art. 384 da CLT, a fim de lhe garantir uma diferenciada proteção, dada a identidade biossocial peculiar da mulher e da sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar.

Foi salientado, ainda, que “não parece existir fundamento sociológico ou mesmo comprovação por dados estatísticos a amparar a tese de que o dispositivo em questão dificultaria ainda mais a inserção da mulher no mercado de trabalho”. Não há notícia da existência de levantamento técnico ou científico a demonstrar que o empregador prefira contratar homens, em vez de mulheres, em virtude da obrigação em comento (STF, Pleno, RE 658.312/SC, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014).

Concluiu-se, assim, que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela atual Constituição, visto que são legítimos os argumentos jurídicos a garantir o direito ao intervalo. O trabalho contínuo impõe à mulher o necessário período de descanso, a fim de que ela possa se recuperar e se manter apta a prosseguir com suas atividades laborais em regulares condições de segurança, ficando protegida, inclusive, contra eventuais riscos de acidentes e de doenças profissionais. Além disso, o período de

descanso contribui para a melhoria do meio ambiente de trabalho, conforme exigências dos arts. 7º, inciso XXII e 200, incisos II e VIII, da Constituição Federal.

Sobre a prorrogação de horas extras, o Art. 384 da CLT preceitua que, nos casos de prorrogação do horário normal, será obrigatório para o trabalhador, inclusive se menor, um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Em relação ao descanso semanal remunerado, assim como no caso do trabalho masculino, o ideal é que este ocorra preferencialmente aos domingos, o que pode não necessariamente ocorrer. Aqui o grande diferencial é que, no caso das mulheres, se elas optarem por qualquer outro dia que não seja o domingo, se tornará obrigatória a criação de uma escala de revezamento quinzenal, para que, pelo menos de quinze em quinze dias, o repouso semanal remunerado coincida com o domingo. Essa determinação da criação de uma escala de revezamento está prevista no Art. 386 da CLT.

No que tange aos casos de períodos de descanso, nota-se que prevalecem as mesmas normas aplicáveis ao trabalho do homem. Assim, o que se diz no Art. 382 da CLT, a saber, que Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 horas consecutivas, no mínimo, que deverão ser destinadas ao repouso é também um direito trabalhista conquistado pelas mulheres.

O mesmo ocorre no caso do intervalo dentro da jornada diária, pois uma leitura atenta do Art. 383 da CL nos faz perceber que não há diferenciações e privilégios com relação ao trabalho das mulheres. O tempo do intervalo para homens e mulheres é o mesmo, ou seja, um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Não há mais proibição do trabalho noturno para a mulher atualmente, pois a Lei 7.855 de 1989 revogou os artigos 379 e 380 da CLT que tratavam desta questão. Hoje as regras são as mesmas tanto para os homens quanto para as mulheres, isto é: compreende-se o período noturno das 22 horas até às 5 horas do dia seguinte; Adicional noturno de no mínimo 20% superior à hora diurna, no caso dos trabalhadores urbanos; Hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

A proibição presente na alínea "b" do artigo 387 da CLT que vedava a possibilidade da realização de trabalhos perigosos ou insalubres pelas mulheres também foi revogada pela Lei 7.855/89.

Assim, em se tratando de atividades perigosas, insalubres ou penosas, valem as mesmas regras referentes ao trabalho masculino.

O artigo 387 da CLT que vedava a possibilidade de realização de trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública e particular pelas mulheres também foi revogado pela Lei 7.855/89.

Desta forma, não há mais que se falar em diferenciação entre o trabalho dos homens e mulheres nas minas.

O Brasil, em 1992, ratificou por meio do decreto nº 76 a convenção 136 da OIT que trata da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno, proibindo que mulheres grávidas ou em período de amamentação trabalhem em locais em que haja exposição a essa substância.

Tendo em vista as peculiaridades físicas das mulheres que as impedem de obter uma força maior, o Art. 390 da CLT limita o emprego da força física por mulheres na prestação dos serviços, estabelecendo o limite máximo de 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

Há, neste Artigo, uma exceção que deve ocorrer sempre que o trabalho trate-se de remoção realizada por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

O Art. 389 da CLT traz à tona determinadas condições básicas para prestação do serviço com as mínimas condições exigidas para as mulheres, tais como a existência de um local de trabalho em condições mínimas de existência com higiene, limpeza, iluminação, recursos de proteção individual e estrutura física adequada, são algumas das condições *sine qua non* para o efetivo exercício da prestação laboral, independente do gênero da pessoa.

Na certa, fica bem claro que as obrigações mencionadas neste artigo deveriam ser extensivas não apenas às mulheres, mas também aos homens, tendo em vista tratar-se de princípios basilares em prol da dignidade humana do trabalhador.

O fato de a mulher ter contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho. Assim, no Art. 391 da CLT está determinada a proibição de qualquer conduta de discriminação em relação ao que foi posto anteriormente. A mesma proibição prevalece nos casos do empregador utilizar-se desses argumentos como critério para não contratação das mulheres.

No Artigo 373-A da CLT estão explicitadas diversas proibições de caráter discriminatório por parte do empregador. Dentre elas podemos destacar a proibição à

exigência de atestado de gravidez ou de atestado de esterilização para fins de contratação, bem como qualquer prática discriminatória que se utilize deste argumento para não contratar, não promover, dispensar do trabalho, remunerar e oferecer oportunidades de ascensão profissional de forma diferenciada e/ou impedir o acesso para inscrição ou aprovação em concursos. É proibido também proceder empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, XVIII, bem como a CLT, em seu Art. 392, estabeleceu como direito fundamental da empregada gestante, o afastamento de cento e vinte dias da gestante, com garantia de seu emprego e do salário correspondente.

Tal afastamento é tido como causa de interrupção do contrato de trabalho. É compulsório e a remuneração devida à empregada (salários integrais), constitui o que se denomina salário-maternidade, benefício de natureza previdenciária, regulamentado pela Lei n.º 8.213/91 e pelos Decretos n.º 611/92 e n.º 2.172/97.

Esse benefício foi prorrogado por mais 60 dias pela Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008, estendendo seus efeitos, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Como se sabe, o salário-maternidade é um benefício previdenciário que encontra previsão legal na Constituição Federal (art. 201), na Lei nº 8.213 /91 (arts. 71 a 73) e no Decreto nº 3.048 /99 (arts. 93 a 103). Em relação aos Estados e Municípios esta é uma regra programática, isto é, precisa estar inserida na legislação local.

Até agora, segundo levantamento da Sociedade Brasileira de Pediatria, 108 municípios brasileiros e 14 estados, além do Distrito Federal, transformaram em leis locais a licença-maternidade ampliada, oferecendo-a a suas servidoras. A licença de seis meses atendeu a recomendações médicas e a uma reivindicação antiga de diversas entidades de classe e movimentos sociais. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a mãe deve amamentar o bebê por no mínimo seis meses e preferencialmente até dois anos.

Assim, fica bem claro que o benefício da prorrogação da licença maternidade para 180 dias também é extensível às mulheres que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança. Nesse caso, a mulher que adotar ou obtiver guarda judicial de criança também terá direito à licença maternidade, sendo obrigatório para usufruir de tal benefício, a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã, conforme determina o Art. 392-A, § 4º da CLT.

No inciso 1º do Art. 392 da CLT, a legislação estabelece que seja certificado o início do afastamento através de atestado médico e que o início de tal período poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

No inciso 2º do mesmo Artigo, a Lei permite a prorrogação tanto do período anterior ao parto quanto do período posterior, desde que atenda ao limite máximo de duas semanas.

Em caso de antecipação do parto, o prazo de licença continua sendo de 120 dias (180 dias no caso da prorrogação), e contará a partir do dia em que ela tenha “entrado em trabalho de parto”, como dispõe o Art.392, inciso 3º.

Com relação ao salário da mulher durante a licença maternidade, está explícito no Art. 393 da CLT que o salário da mulher, durante seu afastamento, será pago de forma integral e quando for variável, será calculado com base na média dos seis últimos meses de trabalho. Também lhe será assegurada os direitos e vantagens adquiridas, inclusive o retorno à mesma função que ocupava.

No que diz respeito a atividades prejudiciais à gestação, o Art. 394 da CLT fala que, nos casos em que o trabalho é prejudicial à gestação, a mulher pode pedir a rescisão do contrato de trabalho, com dispensa do aviso prévio.

No caso de aborto a lei é bem clara ao dizer que, nos casos em que o aborto não é criminoso, a mulher tem direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento. O Art. 395 da CLT é que trata desta questão.

No que se refere à amamentação, o Art. 396 da CLT concede à mulher dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o filho, até que ele complete seis meses de vida. A Lei concede também uma dilatação desse prazo de seis meses, caso a saúde do filho o exigir.

Nos estabelecimentos com no mínimo 30 mulheres e todas com idade acima de 16 anos, há ainda a obrigação destes propiciarem um local adequado onde as empregadas poderão deixar seus filhos durante o período de amamentação (Art. 389, I da CLT).

Tal local deverá conter no mínimo um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (Art. 400 da CLT).

Contudo, na forma do parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, esta exigência poderá ser suprida mediante convênio com creches, entidades públicas ou privadas, pelas

próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, SESC, da LBA ou entidades sindicais.

Vale salientar, porém, que com a publicação da Portaria n.3.296/86 do Ministério do Trabalho, é permitida a substituição da concessão de creches pelo pagamento em dinheiro, sob a forma de auxílio creche.

5 CONCLUSÃO

Examinando o percurso da mulher na sociedade ao longo da História, percebe-se nitidamente o caráter excludente e patriarcal que por anos estabeleceu-se nas relações sociais e culturais das sociedades para com estas. A exclusão dos direitos básicos e a intensa afirmação de que o sexo feminino era menos capacitado, perduraram por anos.

Nota-se ainda, que os vínculos estabelecidos pautavam-se na acentuada força de atuação masculina sobre a feminina. O dever da obediência, de ser boa esposa e jamais se negar a ser mãe, oprimiam as mulheres de tal forma, que as próprias revistas femininas, assim como manuais, informavam as maneiras e modos de agir da mulher.

A ideia de modernização e progresso das sociedades diversificou as bases sociais e permitiram a introdução da mulher no mercado formal de trabalho, abrindo horizontes antes não permitidos. As mudanças sociais que tal fato ocasionou foram sendo aprimoradas com o passar dos anos e levaram a tão sonhada igualdade de direitos aclamada por uma luta constante e incansável por essa categoria em todo o mundo.

Se os parâmetros sociais mudaram e os direitos de igualdade foram introduzidos e promulgados em lei, o momento estava propício para as mulheres buscarem aspectos em todos os campos, sejam afetivos, pessoais e profissionais. Prover o auto sustento gerou mudanças principalmente na constituição das famílias, assunto deixado de lado, pois o âmbito profissional passou a ser encarado em primeiro plano. As relações entre homens e mulheres se modificaram a tal ponto de serem normais separações em prol de uma vida feliz.

A legislação promulgada ao longo da História do trabalho da mulher, em especial a Constituição Federal de 1988, possibilitou a abertura de caminhos para sua inserção nos mais diversos setores, abolindo de vez qualquer espécie de discriminação ou diferenciação em suas atividades e direitos atinentes ao trabalho. Acerca das conquistas trazidas por esta carta constituinte, dentre as mais importantes, pode-se destacar que a mulher passa a ter direito de salário semelhante ao homem, desde que o trabalho que exerça seja de igual valor; lembrando que essa conquista foi imprescindível para a vedação da exploração feminina no trabalho como forma de reduzir custos com

funcionários, ou seja, sua mão-de-obra passa a ter o mesmo valor da desempenhada pelo homem.

No Brasil, observa-se o progressivo aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, além da crescente qualificação e capacitação profissional delas nos cargos que ocupam. A atuação política e a conquista de cargos importantes impulsionaram a mulher para uma visão diferenciada, no entanto, as mesmas bases patriarcais ainda descriminam certos aspectos. Apesar de já ter demonstrado sua capacidade e competência nos mais variados campos, a mulher ainda carrega a concepção de provedora do lar e com esta o dever de dar conta de todos os aspectos a ela associados.

O que pode ser ressaltado é que grandes avanços ocorrem ao longo dos anos, hoje a mulher se destaca em grandes setores no mercado de trabalho, porém, a busca por melhorias é uma luta que continua, como visto a diferença salarial mesmo que pouca ainda existe, assim, há muito que evoluir, posto que o próprio mercado de trabalho esteja sempre em constante desenvolvimento.

Considerando o desenvolvimento do presente trabalho, é possível concluir que a mulher conquistou no decorrer de décadas, um respeitável espaço no mercado de trabalho. A legislação brasileira vem garantindo a mulher segurança e liberdade perante a sociedade para que ela possa exercer seus direitos e obrigações.

Assegurar o direito de trabalhar ao cidadão é sem dúvida garantir ao mesmo a manutenção de um direito fundamental, uma vez que, o trabalho é parte essencial para a realização do ser humano, possibilitando a todo cidadão o exercício da dignidade.

Assim também a CLT é sem dúvida muito importante para o ordenamento jurídico, regulamentando o trabalho feminino possibilitando benefícios e resguardando a mesma em seu ambiente de labor.

Porém, apesar de demonstrar todos os avanços alcançados pela mulher durante um árduo e extenso período de lutas e, principalmente, no mercado de trabalho, é necessário esclarecer que ainda existe mesmo que de forma menos expressiva, a discriminação, em especial, no que diz respeito à igualdade de salários. Contudo, não se pode desconsiderar os grandes avanços que ocorreram durante todos esses anos, e que ao longo do tempo o que não nos falta é a esperança de acreditar que ainda haverá grandes transformações no mercado de trabalho para melhor receber o trabalho feminino.

Esperança esta justificada pelo fato de atualmente, mesmo com tantas diferenças, a mulher já possui grande influência na sociedade e no mercado de trabalho, e poderá ainda vir a ter uma melhor apresentação nas relações trabalhistas, fazendo então cessar todo tipo de preconceito e demonstrar ainda mais o seu valor e a sua capacidade laborativa.

REFERÊNCIAS

ARDAILLON, Danielle. **O salário da liberdade: profissão e maternidade, negociações para uma igualdade na diferença**. São Paulo: Annablume, 1997.

Agência Brasil. **Licença maternidade estendida completa 6 meses sob críticas e aplausos**. Disponível em <http://jc.uol.com.br/canalcotidiano/nacional/2009/03/08/licencamaternidade-estendida-completa-6-meses-sob-criticas-e-aplausos-18125.php>. Acesso em 13/02/2015.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930 – 1942: A Construção do Sujeito de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Brasília 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010**. Portal do IBGE. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br/index.php>>. Acesso em: 15/02/2015.

BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2000**. Portal do IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000>>. Acesso em: 16/02/2015.

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

_____. **Direito do Trabalho da Mulher: A questão da desigualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação**. São Paulo: Ltr, 2007.

CORTEZ WISSENBACH, Maria Cristina. **Da escravidão à liberdade: dimensões de uma privacidade possível**. In História da Vida Privada no Brasil, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2009.

FONSECA, Cláudia. **Ser mulher, mãe e pobre**, in História das mulheres no Brasil, São Paulo: Contexto, 1997.

GIRON, Loraine Slomp. **Dominação e subordinação: mulher e trabalho na pequena propriedade**. Porto Alegre: Suliani Letra & Vida, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2010.

PANUZZIO, Daniele. **Proteção do Trabalho da mulher no limiar do século XXI – O direto e a ética na sociedade contemporânea**. Alínea, 2006. P 163-164.

ADAMS, Aline Raquel Perboni, VAUCHER, Rodrigo. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil**. Disponível em: <http://www.fag.edu.br>.

PRIORI, Mary Del. **Mulheres no Brasil Colonial**. São Paulo: Contexto, 2000.

RIBEIRO, Jéssica Martins. **A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em <https://marchamulheres.wordpress.com/2012/11/07/a-realidade-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-brasileiro/>. Acesso em 14/02/2015.

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

NETO, Carlos F. Zimmermann. **Direito do Trabalho**. Saraiva: 2006. p. 1.

RIBEIRO Jéssika Martins. **A realidade das mulheres no mercado de trabalho brasileiro**. Observatório: Marcha Mundial das Mulheres. 2012.

SANTOS DE MATOS, Maria Zilda. **Cotidiano e Cultura: história, cidade e trabalho**. São Paulo: EDUSC, 2002.

SILVA, Reinaldo Pereira e. **O mercado de trabalho humano**. 1. ed. São Paulo: LTr, 1998.

SOIHET, Rachel. **Condição feminina e formas de violência: mulheres pobres e ordem urbana, 1890-1920**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

TRONCOSO LEONE, Eugênia. **Empobrecimento da população e inserção da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo na década de 1980**, “ in Crise e Trabalho no Brasil, Campinas, 1999.

ZYLBERSTAJN, Hélio; PAGOTTO, Carmen Silvia e PASTORE, José. **A mulher e o menor na força de trabalho**. São Paulo, 1985

