

# A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E SUAS LUTAS POR DIREITOS E CONTRA DISCRIMINAÇÕES

Neuritânia de Souza Kabayashi<sup>1</sup>  
José Ribeiro Leite<sup>2</sup>  
Natureza do trabalho<sup>3</sup>

## RESUMO

É importante ressaltar que a demora de atribuição de direitos à mulher é devido à falta de empenho, muito tempo se passou para que a mulher tivesse seus direitos reconhecidos, bem como o reconhecimento de que era importante e necessária a presença da mulher no mercado de trabalho. As normas para a proteção da mulher surgiram a passos lentos, muitas foram sancionadas recentemente, tanto no âmbito nacional, quanto internacional. O presente trabalho tem por objetivo fazer uma análise do contexto histórico de inserção da mulher no mercado de trabalho, o que as levou a deixar suas casas, filhos, para poder trabalhar, bem como os movimentos, as lutas de introdução no mercado de trabalho e por melhores condições. Mostra ainda que apesar das lutas e da positivação de direitos, a mulher ainda precisa lutar contra discriminação, pois mesmo estudando mais, se qualificando mais que os homens, ainda sofrem todo tipo de preconceito, seja para entrar no mercado, os abusos sofridos enquanto trabalha, seja em dispensas arbitrárias. A positivação das leis ainda não é suficiente, há uma igualdade formal positivado inclusive na nossa Carta Magna, bem como em várias leis do Brasil e também leis originárias de tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, contudo a igualdade material a mulher ainda não tem, em muitos casos desde a residência até nos mais altos e qualificado cargos.

Palavras-chave: Mulher. Trabalho. Discriminação. Direito. Lutas.

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO, 1 O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO, 1.1 As Normas de Proteção ao Trabalho da Mulher, 1.2 A Discriminação da Mulher no Mercado de Trabalho, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS

Em todos os continentes a mulher tem seus direitos violados frequentemente, tais como direito ao trabalho, de não sofrer violências físicas ou psicológicas, liberdade de expressão, de fazer suas escolhas sem pressão da sociedade dentre outros.

---

<sup>1</sup>Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

<sup>2</sup>Professor Orientador (Ms.) do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

<sup>3</sup>Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

É evidente que a mulher ainda não goza de igualdade de condições em diversos aspectos como o sexo masculino. Historicamente os direitos da mulher vieram posteriormente aos dos homens e em passos lentos, ainda que a mulher por diversos momentos tenha assumido uma posição de destaque, de certa forma substituindo o homem, ainda não foi o bastante para que haja a igualdade.

No Brasil, a desigualdade entre sexo masculino e feminino é gritante em muitos aspectos, mesmo a mulher sendo mais qualificada, a média salarial é inferior, a mulher ainda é discriminada na hora de ser contratada, de fora que esse atraso histórico tem reflexos ainda hoje na forma como a mulher é vista.

O presente trabalho tem por objetivo fazer uma abordagem da inserção da mulher no mercado de trabalho, enfrentando diversos percalços, seja pela resistência da sociedade em dar a mulher um tratamento igualitário, seja pela falta de empenho para sua efetiva participação no âmbito do mercado de trabalho ou na vida política, o que levou a uma demora na produção de normas, dando uma efetiva proteção mas ao mesmo tempo sem colocar a mulher numa situação de inferioridade e relação ao homem.

Esta pesquisa será descritiva, através de uma abordagem qualitativa, cujo método será o hipotético-dedutivo, onde fará uma análise da evolução histórica sobre o tema estudado, mostrando os conceitos, motivações para o ingresso no mercado de trabalho, as lutas contra barreiras que a mulher encontrou e ainda encontra para no mercado de trabalho, seja no ingresso ou na manutenção no referido mercado, mostra também o que mudou e o que ainda carece de uma intervenção estatal dentre outros mecanismos para alcançar uma igualdade de condições ao sexo feminino e masculino.

## 1 O INGRESSO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A mulher, antigamente, como narra inclusive na Bíblia Sagrada, tinha função estritamente voltada ao lar, ou seja, ter filhos, cuidar dos filhos, da casa e dos afazeres domésticos de uma maneira geral. Mas, após as guerras (primeira e segunda guerra mundial), houve a necessidade de a mulher sair do âmbito exclusivamente doméstico e, assumir papéis também na dinâmica social. Começou de fato com as I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente), quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a se tornar chefes de família e conseqüentemente a posição dos homens no mercado de trabalho.

Mesmo findando as guerras, poucos dos que sobreviveram ao conflito foram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho, tornando assim imprescindível que a mulher se mantivesse no mercado de trabalho.

Para compreendermos todo esse processo evolutivo, é necessário dizer que, um marco importante para muitas mudanças, foi a Revolução Francesa de 1789, muitas mulheres inclusive se tornaram militantes revolucionárias, as mulheres se mostraram interessadas em ocupar um espaço no meio social. Na França e Inglaterra iniciou-se o movimento do preciosismo, tal movimento tinha como fundamento a emancipação da mulher contra o autoritarismo do pai e do marido e, em 1673 a filósofa e escritora François Poulain de la Barre em sua obra *De l'égalité des deux sexes* além de defender da igualdade de direitos entre homens e mulheres, afirma que homens e mulheres são seres semelhantes e assim sendo, a desigualdade não poderia ser sustentada, de forma que ambos os sexos deveriam dividir os mesmos espaços sociais.

A filosofia com um pensamento um tanto quanto revolucionário para a época, viu a necessidade de a mulher ter acesso aos seus direitos, contudo, sua idéia caiu por terra com o pensamento de importantes pensadores do período das luzes como Kant, Rousseau, Hegel dentre outros que tinham o pensamento totalmente patriarcal, viam a mulher como complemento à figura do homem, de tal forma que a diferença feminina sempre estava vinculada à inferioridade.

Olympe de Gouges em 1791 publicou a sua obra *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* (Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã) onde cobrava uma atenção ao papel da mulher na política e a inserção destas como seres sociais. Contudo a renomada escritora foi guilhotinada pelos jacobinos em 1793 por criticar a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do cidadão.

Nem a Revolução Francesa conseguiu romper ou ao menos modificar a tradição patriarcal, os direitos naturais da pessoa humana não foram reconhecidos à mulher.

A igualdade de sexo nunca foi prioridade no ideal revolucionário, lutava se por emancipação de judeus, que em 1791 foram emancipados, a escravidão dos negros foi abolida em 1794, porém os direitos naturais da pessoa humana não alcançou a mulher, mesmo a Revolução Francesa teve um marco inicial na conscientização da mulher pelo seu direito mas, tendo caráter emancipatório, ela não foi capaz de evitar, coibir ou até mesmo diminuir a opressão sofrida pelas mulheres, opressão esta reforçada pelo Código de Napoleão.

Alguns avanços em favor da mulher começaram a aparecer na Constituição Francesa e algumas leis civis que vieram posteriormente a esta. Mas, foi com a Revolução industrial que

se iniciou as lutas da mulher por melhores condições e busca de igualdade de tratamento de homens e mulheres. Até a revolução Industrial as atividades laborais eram predominantes do campo, porém a partir daí os camponeses passaram tirar seu sustento das fábricas, enquanto que suas mulheres, devido à maternidade e os afazeres domésticos, não puderam acompanhar seus maridos, não auferiam salários e conseqüentemente ajuda econômica em suas casas. As condições impostas pelas fábricas eram incompatíveis com a realidade da mulher, assim a mulher continuaria afastada do mercado de trabalho, mas a precarização na qualidade de vida ocasionada pelos baixos salários levou a mulher a entrar no mercado de trabalho.

A desvalorização da mão de obra feminina se deu pela separação por sexo então para homens os trabalhos menos precários enquanto que as mulheres faziam as atividades menos valorizadas para que a mulher continuasse vinculada ao lar, de forma que a mulher tinha que conciliar as atividades habituais do lar com o trabalho nas fábricas. Com a Revolução Industrial não só se fez necessária a presença feminina no mercado de trabalho bem como inevitável, ainda assim a mulher continuou marginalizada, com desvantagens desde a tarefa a ser exercida no salário, inferior ao dos homens, dentre outras. Tal assunto será tratado de forma mais aprofundada num próximo tópico.

O movimento feminista subdividiu em igualitários e dualistas no final do século XIX, o primeiro lutava por alterações legislativas que viabilizasse s direitos políticos da mulher enquanto que o segundo queria mudanças culturais, pois sendo "burguesas" ou "cidadãs" continuariam sendo consideradas inferiores aos homens. Do ponto de vista ideológico o feminismo subdividiu em liberais utilitaristas que buscava a autonomia civil e política da mulher e em movimentos socialistas que eram voltados aos direitos laborais.

No movimento feminista de uma maneira geral como todo "bom" movimento reivindicatório havia divergências ideológica, diferenças culturais, sociais dentre outras, ainda assim no início do século XX a Europa já possuía uma rede feminista organizada por associações, dentre elas a Society for Promoting the Empleyement of Woman (Sociedade para a promoção do Emprego da mulher). Indiferentemente de ideologias, todo o movimento feminista sofreu perseguição por parte da classe policial e judiciária, mas ainda assim Emmeline Pankhurst em 1903 fundou Women`s Social and Political Union (WSPU) que, com atitudes mais radicais como greve de fome, para conseguir seus objetivos, deu origem ao movimento denominado "suffragettes", movimento este que buscava a efetiva participação política da mulher.

Mesmo com todos os obstáculos enfrentados, no início do século XX na Europa, a participação da mulher no mercado de trabalho já era muito grande, ainda que em atividades

mais precárias, devido a separação por sexo. Contudo com o início da I Guerra Mundial, como os homens foram lutar, com o passar do tempo, as fábricas tiveram que ampliar a contratação de mulheres, nesta época inclusive parte do movimento feminista suspendeu as suas reivindicações.

Após a guerra, o governo tentou voltar à situação anterior à guerra, inclusive diminuindo a quantidade de mulheres nas fábricas, porém já se sabia que a distinção pelo sexo não poderia impedir a mulher de trabalhar de forma que não teve repercussão, inclusive muitas mulheres passaram a prover seus lares, se manter sem uma presença masculina, como consequência desta independência se tornou frequente a separação e relações extraconjugais.

Mesmo havendo uma espécie de exaltação feminina na Europa no Pós-guerra, os homens continuavam tendo vantagem salarial em relação à mulher, as reivindicações dos movimentos não foram atendidas, de forma que a era muito pequena a participação da mulher em órgãos de representação dos trabalhadores. O aumento de regimes totalitários na Europa atrapalhou na evolução e busca de direitos das mulheres, impedindo o desenvolvimento das conquistas e colocando o homem num ponto superior à mulher. O desenvolvimento só voltou a progredir com o fim da II Guerra Mundial onde foram instituídos Estados democráticos com o reconhecimento do princípio da igualdade para que não houvesse a discriminação unicamente pelo sexo.

No Brasil colonial, também prevalecia o sistema patriarcal, de forma que, brasileiras sendo de classes superiores ou menos favorecidas, gozavam de poucos direitos sociais, eram reprimidas, até meados do século XIX. Com a influência da cultura européia as mulheres de classe mais favorecida, passou a gozar de alguns direitos como o de frequentar locais como teatro, por exemplo, mas ainda assim, a mulher de uma maneira geral tinha grande desvantagem, não tinham acesso a igualdade formal, contudo as mais ricas ainda tinham a vantagem de poder estudar, algumas até tinham posição de poder sobre mulheres e homens colonizados.

Após meados do século XIX, as mulheres de melhor classe social, com a evolução mundial, passaram a estudar mais, porém somente a partir da República passou-se a discutir o direito de votar da mulher, no início do século XX, por ter mais mulheres instruídas, essas mulheres passaram a defender o voto feminino, pleito este negado pelo Congresso Constituinte, que só teve direitos formais aceitos em parte, por causa do sufrágio, já que na Europa Ocidental e Estados Unidos a mulher ganhou direito de votar depois da Primeira Guerra Mundial.

A luta no Brasil veio das classes mais altas, as escritoras Narcisa Amália de Campos, Júlia Lopes de Almeida, Inês Sabino Pinho Maia e Maria Clara Vilhena da Cunha, lutaram para ter reconhecido o valor e direito da mulher. No anarquismo feminino Maria Lacerda de Moura, Isabel Cerruti, Maria Antônia Soares dentre outras assinaram artigos na imprensa e em 1921 fundaram a Federação Internacional Feminina em São Paulo, por serem mulheres da elite, a luta se restringiu ao direito de votar e ser votada, sem qualquer repercussão de busca de melhorias na área laboral, mesmo que trabalhadoras brasileiras e imigrantes, nas fábricas em especial do Rio de Janeiro e São Paulo, trabalhassem em condições desumanas, sofrendo todo tipo de discriminação e abusos, a cultura de inferioridade fez com que o progresso pelo reconhecimento de seus direitos demorasse muito mais que os direitos dos homens.

A dentista Isabel de Souza Matos, em 1881 postulou uma ação pelo direito de votar, com base na lei que facultava voto a detentores de títulos científicos e saiu vencedora, no Rio Grande do Sul, contudo a mesma tentou candidatar-se à Constituinte Republicana posteriormente na Bahia e foi censurada e mesmo com apoio de futuros presidentes, ela não obteve êxito para incluir o voto feminino na Constituição de 1891.

Fundada em 1920 a Liga para a Emancipação Intelectual da Mulher, por Maria Lacerda de Moura e Berta Maria Julia Lutz, onde voltou a reivindicar o sufrágio da Mulher, que por divergências ideológicas não foi adiante, mas a Berta Lutz continuou a luta feminista onde participou da I Conferência Interamericana de Mulheres em Baltimore em 1922 e aproximou National American Woman`s Suffrage Association e fundou a Federação Brasileira para o Progresso Feminino onde teve como resultado de sua luta, as mulheres conquistou o direito ao sufrágio em 1932, direito este ratificado pela Constituição de 1934. A partir daí houve uma maior efetividade nas lutas e conseqüentemente nas conquistas dos direitos da mulher, como a proteção à maternidade, melhoria salarial, condições mais dignas de trabalho, dentre outras.

Em 1975, a ONU, proclamou o Ano Internacional da mulher, incentivando eventos pelo mundo, com isso os movimentos feministas se fortaleceram, e no Brasil mesmo em uma época de Regime Militar Rigoroso, houve um reconhecimento maior do movimento feminista, a se destacar a criação no Rio de Janeiro do Centro de Desenvolvimento da Mulher Brasileira, mas por toda repressão sofrida pelo movimento, este só se consolidou após o fim da Ditadura, e em 1988 a Constituição Federal positivou os mesmos direitos à mulher brasileira que as européias, no tocante à igualdade formal.

### 1.1 As Normas de Proteção ao Trabalho da Mulher

Depois de tantas lutas, as quais custaram inclusive em muitos casos a vida de muitas mulheres, e, conseqüentemente a presença feminina no mercado de trabalho, se fez necessário a positivação de direitos, normas de proteção às mulheres, não apenas no âmbito trabalhista, mas em outras áreas também, já que pouca atenção havia se dispensado às mulheres até então. Importantes tratados e convenções internacionais no começo do século XX, em 1921, por exemplo, em Genebra foi instituída a Convenção Internacional para a Repressão do Tráfico de Mulheres e Crianças, convenção esta que foi criada com o propósito de diminuir o tráfico de mulheres e crianças, que ocorria geralmente para fins ilícitos como o tráfico de drogas, prostituição, etc. A Convenção Interamericana sobre a Nacionalidade da Mulher (OEA 1933), para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, no Brasil esta convenção foi acolhida pelo DECRETO Nº 1.973, DE 1º DE AGOSTO DE 1996. O artigo 4º é bem abrangente, mas para este estudo será tratado em especial as alíneas F, H, J onde afirma o direito da mulher em ter acesso à lei, de se associar, algo que antes não era visto com bons olhos, e, o acesso em igualdade para quaisquer funções públicas:

Toda mulher tem direito ao reconhecimento, desfrute, exercício e proteção de todos os direitos humanos e liberdades consagrados em todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos. Estes direitos abrangem, entre outros:

f) direito a igual proteção perante a lei e da lei;

h) direito de livre associação;

j) direito a ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, inclusive na tomada de decisões.

As convenções da Organização Internacional do Trabalho objetivam promover a igualdade das relações de trabalho em todo o planeta, conforme o princípio da dignidade humana. As convenções n. Os 3 e 4 de 1919 tratam-se de proteção à mulher trabalhadora.

A convenção nº 3 trouxe a garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e dois intervalos de trinta minutos para que pudesse realizar a amamentação. Garantia inclusive uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por atestado médico.

A dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal, ou seja, estabeleceu o período de estabilidade durante a gravidez.

Em 1948, pela OIT, a Convenção n. 89 relativa ao trabalho noturno das mulheres na indústria, nesta convenção eram regradas as formas de como a mulher poderia e se poderia

trabalhar a noite em determinada função, local, etc.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948 em seu artigo 2 está expresso que:

1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Diante deste artigo é evidente que não há mais justificativas para discriminar a mulher, pois, por todo exposto ficou claro que a mulher tinha a capacidade e direito de praticar atos, bem como o mercado de trabalho necessitava desta mão de obra, de forma que se faz necessária a efetivação dos seus direitos. Contudo tais efetivações de direitos, passaram a caminhar de forma mais rápida somente após a promulgação pela Assembléia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948 em Paris da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A partir daí, muitas outras normas que tratavam de Direitos da mulher foram surgindo, muitas inclusive com repercussão direta nos direitos trabalhistas, dos quais podemos citar: Convenção Sobre os Direitos Políticos da Mulher em 1953; Convenção Suplementar Sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura de 1956; Convenção sobre o Consentimento para o Matrimônio, a Idade Mínima para o Casamento e Registros de Casamentos de 1962; Convenção Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979; Declaração Sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, de 20 de dezembro de 1993 dentre tantas outras normas, .

A Convenção Sobre os Direitos Políticos da Mulher em 1953, tratava de forma mais ampla os direitos políticos da mulher, e, um dos principais pontos a se observar a inclusão das mulheres no debate público, que a mulher tenha voz, participe de forma mais efetiva de assuntos políticos e sociais, a igualdade formal de gênero ainda é limitada, de forma que o sexo feminino se encontra em desvantagem.

Já Convenção Suplementar Sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura de 1956, Promulgada no Brasil pelo Decreto Presidencial nº 58.563 de 1º de junho de 1966, consagra a proteção das classe vulneráveis, onde a mulher se encontra inserida, contra a escravidão ou de situação análoga a esta, onde obriga os Estados membros tomar medidas cabíveis contra tais práticas, no caso de situação análoga à escravidão, antes por exemplo, em alguns países era comum a mulher ser dada em casamento mesmo que contra sua vontade, a alguém

mediante remuneração.

## INSTITUIÇÕES E PRÁTICAS ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

### Artigo 1º

Cada um dos Estados Membros à presente Convenção tomará todas as medidas, legislativas e de outra natureza, que sejam viáveis e necessárias, para obter progressivamente e logo que possível a abolição completa ou o abandono das instituições e práticas seguintes, onde quer ainda subsistam, enquadrem-se ou não na definição de escravidão assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926:

§1. A servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida.

§2. A servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição.

§3. Toda instituição ou prática em virtude da qual:

§4. Uma mulher é, sem que tenha o direito de recusa, prometida ou dada em casamento, mediante remuneração em dinheiro ou espécie entregue a seus pais, tutor, família ou a qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas.

§5. O marido de uma mulher, a família ou clã deste têm o direito de cedê-la a um terceiro, a título oneroso ou não.

§6. A mulher pode, por morte do marido, ser transmitida por sucessão a outra pessoa.

Convenção sobre o Consentimento para o Matrimônio, a Idade Mínima para o Casamento e Registros de Casamentos de 1962, promulgada no Brasil pelo DECRETO 66.605, DE 20 DE MAIO DE 1970, garante aos indivíduos o direito de se casar de maneira livre e com o consentimento de todas as partes, bem como impede o casamento infantil, levando em conta que uma criança não tem capacidade de discernimento para tal feito, mas, em alguns países tal prática ainda tem o respaldo legal, este documento visa acabar com ela.

Convenção Sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, também acolhido no Brasil e promulgado pelo DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002, embasando-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos que reafirma o princípio da não-discriminação, Estados Partes nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos tem a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos,

condenando a discriminação contra a mulher em todas as suas formas.

Declaração Sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, de 20 de dezembro de 1993, representou “um compromisso por parte dos Estados em relação às suas responsabilidades, e um compromisso da comunidade internacional em geral para a eliminação da violência contra as mulheres”, a LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006 (Lei Maria da Penha), foi criada para que o Brasil cumpra a sua parte nesta declaração, punindo de forma mais severa qualquer tipo de violência contra a Mulher. A OEA não ficou de fora deste assunto por sua relevância e, dentre tantas normas de proteção a mulher, podemos citar a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994, também chamada de “CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ”, o Caso Maria da Penha foi o primeiro de aplicação da Convenção de Belém do Pará.

A União Européia também em diversos documentos, positivou o direito da mulher, dentre tantos, podemos citar a Diretiva n.76\207 (1976), do CEE, sobre a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho e a Diretiva n.2006\54 (2006), do Parlamento Europeu e do Conselho da União Européia, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em assunto de emprego e ocupação, ambas buscavam o efetivo direito da mulher de ser discriminada em assuntos de trabalho e promoção profissional, que mulheres e homens tivessem as mesmas "armas" na busca de emprego, qualificação e crescimento profissional.

Em Nova York, as greves de 1857 e 1911 foram muito s para as conquistas das mulheres. A primeira greve que foi a de 8 de março de 1857 foi relacionada à paralisação das operárias das indústrias têxteis por uma semana, causando confrontos entre elas e a polícia.

Em 25 de março de 1911, mais uma greve terminou com a morte de 146 pessoas, a maioria delas mulheres em um incêndio na fábrica Triangle Shirtwaist Company. Tal feito merece destaque, pois esta manifestação não buscava nada além da equiparação dos direitos das mulheres aos direitos dos homens, condições dignas de trabalho, de forma que até hoje isso inspira mulheres a ter coragem e continuar a busca pelos seus direitos.

O primeiro instrumento de proteção criado para proteger o trabalho feminino foi o projeto do Código de Trabalho de 1912 que entre suas previsões, estabelecia algumas

partes de legislação mais específica, como por exemplo, a liberdade para se obter emprego, sem necessidade de outorga marital, a jornada de trabalho de 8 horas, licença maternidade de 15 a 25 dias anteriores ao parto e de 25 dias após.

Em 1932, o Decreto 21.417 fez com que ficasse proibido o trabalho da mulher no período noturno, das 22 horas às 5 horas do dia seguinte. Além disso, o Decreto e conferir à mulher 2 descansos diários de meia hora para que pudessem realizar a amamentação dos filhos, nos 6 primeiros meses de vida da criança.

A Constituição de 1932 foi a primeira Constituição que abordou o direito do trabalho da mulher. O artigo 121, vedava a discriminação salarial das mulheres e outros direitos, como a proibição do trabalho feminino em locais considerados insalubres, a garantia do repouso antes e após o parto sem prejuízo ao seu respectivo salário e com estabilidade emprego nesse período.

A Constituição de 1934 além do direito ao voto feminino, já instituído em 1932 pelo Código Eleitoral, esta constituição previa a criação da Justiça do Trabalho, vedação do trabalho infantil, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal obrigatório, férias remuneradas, indenização para demissão sem justa causa, assistência médica e dentária, assistência remunerada a trabalhadoras gestantes, vedação da diferença salarial para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, o salário maternidade e a licença maternidade.

A Constituição de 1937 assegurou a assistência médica e hospitalar à gestante, sendo ela auxiliada antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada.

Em 1943, a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, deu especial proteção ao gênero feminino. No Capítulo III foi dedicado A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER, visando garantir a saúde de uma maneira geral física ou psíquica, a sua capacidade reprodutiva, garantindo assim a dignidade da pessoa humana, a qual já se fala a muito tempo, mas que na maioria das vezes a mulher não estava incluída. Com o passar do tempo, devido as alterações feitas pelas Constituições Federais e outros documentos internacionais acolhidos pela legislação brasileira, a CLT foi recepcionando, desta forma tendo que modificar, revogar ou acrescentar artigos.

A Constituição de 1946 concedeu maior assistência aos trabalhadores que estavam desempregados. Além disso, garantiu o direito de greve mais precisamente no artigo 158 e participação obrigatória e direta no lucro das empresas.

A Constituição de 1967, com o golpe militar de 1964, foi necessário promulgar uma nova Constituição, e trouxe atualizações como a vedação de fatores de admissão diferentes por motivo de sexo, cor ou estado civil. Também proporcionou a aposentadoria feminina aos 30 anos de contribuição e com salário integral.

No período dos anos 80, o país entrou em recessão e cresceu ainda mais o ingresso da mulher no mercado de trabalho para auxiliar na renda familiar.

A Constituição de 1988 também chamada de Constituição Cidadã, representou um grande progresso para a sociedade brasileira. Suas previsões no sentido dos direitos e garantias fundamentais. Previu a isonomia entre homens e mulheres em todas as áreas pertinentes.

Referente aos direitos e garantias fundamentais, o artigo 5º positivou um clamor das mulheres de longa data, fazendo cumprir muitos princípios como o da Igualdade:

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

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - e inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - e assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

Os incisos XLI e XLVIII do art. 5º e o artigo 7º, XXX que prevê a vedação a diferença salarial e outros tipos de discriminação:

“... Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de

admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil... ”

... O artigo 5º afirmam que :

“... XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado... ”

No dia 12 de outubro de 1988, o Ministério do Trabalho editou a Instrução Normativa nº 1 reforçando a proibição da discriminação de gênero, reforçando assim os preceitos da Constituição cidadã.

Esta Constituição também versou sobre direitos como licença maternidade, a estabilidade, os quais foram acrescentados à CLT:

Art. 7º, XVII que é assegurado:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Em 13 de julho de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467, a nova CLT, revogando assim de 1943, muito criticada por muitos juristas, como pelas mudanças e evolução nas constituições, e órgãos dos quais o Brasil é signatário, a CLT foi se modificando em prol do trabalhador, mas pela nova lei direitos foram suprimidos ou modificados em prejuízo ao trabalhador, alguns artigos ferem inclusive a Constituição Federal, é o caso do artigo onde trata do trabalho insalubre para gestante, onde antes era proibido, com a nova lei, para que a mulher não se submeta a trabalhar nestes ambientes se faz necessário uma proibição por um laudo médico, ferindo diretamente direitos fundamentais, como direito à vida e à maternidade, previstos na nossa Carta Magna. Na antiga CLT previa:

“Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Enquanto que a nova CLT de 2017, ficou da seguinte forma:

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

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

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

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o

afastamento durante a lactação".

§ 3º - "Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento § 3º".

O artigo supramencionado, também prestigia o direito a vida, contudo a lei anterior era mais benéfica, levando em conta que neste último artigo, a gestante precisa apresentar um atestado de um médico recomendando este afastamento, sendo que a lei anterior autorizava o afastamento da gestante do local, bastando para isso apenas que esta trabalhasse em local insalubre.

## 1.2 A Discriminação da mulher no mercado de trabalho

A discriminação e o preconceito ainda são muito presentes na vida da mulher é um fenômeno histórico-cultural que atinge praticamente todos os setores, na área trabalhista não seria diferente. Seja no país de primeiro ou terceiro mundo, por mais que as lutas sempre sejam em âmbito mundial, que a OIT faça eventos por todo mundo para dirimir estas diferenças, os resultados ainda estão aquém do desejado, para que a mulher tenha melhor condição de trabalho, ou melhor, tenha a efetividade de seus direitos já previstos em leis

Dada a relevância deste assunto, no Brasil a nossa Constituição de 1988 em seu artigo 3º, inciso IV o coloca entre seus objetivos fundamentais:

Art. 3º

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O artigo 5º também da nossa Constituição veda qualquer tipo de discriminação, pois todos são iguais perante a lei, já que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, eliminando qualquer possibilidade discriminatória, de sorte que não há como negar as diferenças entre homens e mulheres, já que são inerentes a cada um, porém, o que se busca não é anular estas diferenças, mas que elas não sejam motivos de desvantagens.

O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado Women in Business and Management: gaining momentum divulgado em 2015, destaca que, apesar de constatados avanços no posicionamento de mulheres em empresas, em 108 países membros da organização, avaliados entre 2004 e 2012, apenas três apresentam mais mulheres que homens em postos de chefia e cargos executivos. Noutros 48 países, o percentual de mulheres em postos afins oscila entre 30 e 40%. Em 27 nações entre 20 e 30%. Em 20 países, até 20%. Nesse ranking, o Brasil, avaliado em 2012 figura na 31ª

colocação com um percentual de 37.3% de mulheres e. Posto de gestão. (OIT, 2015, p. 19) O programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), no informe sobre Desarrollo Humano 2014 (PNUD, 2014, p.17) por sua vez, alertou que o Brasil ocupa a 79ª posição dentre 187 países que compõem o ranking da desigualdade de gênero no mundo, ficando atrás, na América do Sul de Chile, Argentina, Uruguai e Venezuela. (UCHOA 2016, p. 19)

Por ser um fenômeno generalizado e que perpetua de geração em geração, a discriminação direta ou indireta contra a mulher só será mudada por um trabalho de formação, que possa influenciar o comportamento social, que seja pulverizado alcançando o maior número possível de pessoas. O que se busca não é uma igualdade de características já que cada gênero tem suas próprias, não é transformar mulheres em homens e vice-versa, mas sim que se dê as mesmas oportunidades a todos, que cada um tenha a chance de mostrar seu potencial e, a partir daí seja escolhido por aptidão ou excluído pela falta dela e não exclusivamente por ser de determinado sexo.

## CONCLUSÃO

Enquanto não ocorre a efetivação dos direitos é fato que a mulher mesmo se qualificando mais segundo estudos divulgados por diversos órgãos da educação, como o estudo divulgado em maio de 2010 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), com a Fundação João Pinheiro (FJP) e com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud).

A pesquisa se chama “Desenvolvimento Humano para Além das Médias: Índice de Desenvolvimento Humano Municipal por cor, sexo e situação de domicílio”, e apresenta o IDHM (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal) para cada grupo, considerando renda de trabalho como a principal variável,, Mesmo que elas estudem mais que os homens (em 2010, 56,7% delas com mais de 18 anos tinham ensino fundamental completo, frente a 53% dos homens com esse nível de escolaridade), mulheres ganham menos.

O salário “feminino” era 28% inferior ao salário “masculino”: enquanto as mulheres recebiam, em média, R\$ 1.059,30, eles ganhavam cerca de R\$ 1.470,73 no mesmo ano.(IPEA 2010, p. 17), continua marginalizada, muitas vivendo relações familiares abusivas já que seu salário é apenas um “complemento” ao salário do esposo e não comporta o seu sustento digno, com dupla ou até tripla jornada de trabalho em condições mais precárias, com maior número de informalização e desemprego que o homem e salários mais baixos, sofrendo todo tipo de

discriminação e preconceito, seja na hora de contratar, sem ter avaliada a sua aptidão, é eliminada por ser mulher.

Há também a discriminação estética, ou seja, muitas empresas exigem currículo com foto, geralmente aquelas com atividades voltadas ao atendimento público, se a mulher não estiver dentro de um determinado padrão de beleza, por si só já não é contratada, seja contratada por um salário inferior ao que ganharia um homem para a mesma função, ou ainda sofrendo todo tipo de abuso, de assédio moral ou sexual, estando estes últimos entre os maiores ensejadores de demandas judiciais trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. Coimbra: Almedina, 1999.

CAMPINHO, Bernardo Brasil. DIREITOS POLÍTICOS E IGUALDADE DE GÊNERO: PARTICIPAÇÃO POLÍTICA FEMININA COMO CONSTRUÇÃO DEMOCRÁTICA disponível

em: <[https://www.agoraparl.org/sites/default/files/direitos\\_politicos\\_e\\_igualdade\\_de\\_genero\\_participacao\\_politica\\_feminina\\_como\\_construcao\\_democratica.pdf](https://www.agoraparl.org/sites/default/files/direitos_politicos_e_igualdade_de_genero_participacao_politica_feminina_como_construcao_democratica.pdf)> Acesso em 05 jan 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil: um estudo sobre igualdade efetiva: baseado no modelo normativo Espanhol. São Paulo: LTr, 2016.

IPEA 2010 disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/170510\\_desenvolvimento\\_humano\\_para\\_alem\\_das\\_medias.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/170510_desenvolvimento_humano_para_alem_das_medias.pdf)> Acesso em 05 jan 2018.

FARIA, Helena Omena Lopes ;MELO,Mônica. Convenção Sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a Mulher e Convenção para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado9.htm>> acesso em 10 jan 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso de Direito do Trabalho, 26ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. Escritório Brasil, Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 17 de jan. 2018

OIT. ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>> Acesso em 28 dez 2017

ZANULCA, Júlio César <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=784](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=784)>

Acesso em 17 jan 2018