



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ADRIANA OLIVEIRA MENDONÇA BARBOSA

**DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER: Uma Análise sobre a Evolução e os
Entraves Socioculturais.**

**CAMPINA GRANDE – PB
2015**

ADRIANA OLIVEIRA MENDONÇA BARBOSA

**DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER: Uma Análise sobre a Evolução e os
Entraves Socioculturais.**

Monografia apresentada como exigência do curso de Direito, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Amilton de França

**CAMPINA GRANDE – PB
2015**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B238d Barbosa, Adriana Oliveira Mendonça.
Direitos trabalhistas da mulher [manuscrito] : uma análise sobre a evolução e os entraves socioculturais. / Adriana Oliveira Mendonça Barbosa. - 2015.
52 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2015.
"Orientação: Prof. Me. Amilton de França, Departamento de Direito Privado".

1. Direitos Trabalhistas da Mulher. 2. Direito do Trabalho.
3. Direitos da Mulher. I. Título.

21. ed. CDD 344

ADRIANA OLIVEIRA MENDONÇA BARBOSA

DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER: Uma Análise sobre a Evolução e os Entraves Socioculturais.

Monografia apresentada como exigência do curso de Direito, do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 30/06/2015.


Orientador(a) Prof(a): **AMILTON DE FRANÇA**


Avaliador(a) Prof(a): **JOSEDIVA SARAIVA DE SOUZA**


Avaliador(a) Prof(a): **JAIME CLEMENTINO DE ARAÚJO**

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Adilson e Ana Lucia, por terem sido a base sólida no meu caminhar, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ser sempre fiel em minha vida, me dando as oportunidades necessárias e retribuindo com vitórias todo meu esforço. Pois só ele sabe as dificuldades enfrentadas na minha trajetória.

Agradeço aos meus pais Adilson e Ana Lucia, que sempre com muita perseverança e amor se dedicaram aos meus irmãos e a mim, para que alcançássemos as realizações desejadas.

A minha irmã Andrea que de forma indireta me incentivou a trilhar esse caminho acadêmico, que compartilhou comigo noites e mais noites de estudos para que chegássemos ao êxito desejado, pois assim como eu ela sabe que só através dos estudos conseguimos crescer na vida.

Ao meu esposo, Alisson que a princípio não acreditou no meu sonho, mas que com o passar do tempo foi um dos grandes motivadores para que eu chegasse até aqui, sendo meu companheiro e auxiliador dessa nobre conquista.

A todos os meus amigos que compartilharam comigo o peso e as alegrias da caminhada, em especial aos amigos Adjair, Bruno, Cícera, Erika, Floristan, Manoel, Marlon e Sara, que com o passar desses cinco anos se tornaram mais que amigos, dividindo juntos nossos sucessos, angústias e medos. Certamente seremos companheiros de profissão e amigos para todas as horas.

Agradeço também ao meu professor e orientador Amilton de França, por ter me ajudado a realizar este trabalho. Por ser um professor dedicado e competente, servindo de exemplo para os futuros profissionais da área, assim como é para mim.

Ao professor Jaime e a professora Josedite por aceitarem o convite para a análise deste trabalho.

Por fim, a todos os meus familiares e amigos que sempre torceram por mim e ficam imensamente felizes com mais uma conquista obtida.

"A menos que modifiquemos nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo" (Albert Einstein)

RESUMO

A presente pesquisa analisa a evolução histórica dos direitos trabalhista da mulher e os entraves socioculturais para sua efetivação. Descreve de maneira breve a condição da mulher na antiguidade, sua inserção no mercado de trabalho bem como os primeiros movimentos que tornaram-se marcos precursores do direito trabalhista da mulher. Ademais, avalia as principais normas de proteção ao trabalho da mulher, ressaltando seu surgimento e importância no contexto social da época de sua criação. Além disso, faz uma análise crítica da eficácia dos direitos trabalhistas da mulher na atualidade, bem como das práticas discriminatórias contra mulheres ocorridas no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Direitos trabalhistas da mulher. Evolução histórica. Normas de proteção. Entraves socioculturais.

ABSTRACT

This research analyzes the historical evolution of women's labor rights and socio-cultural barriers for their enforcement. Describes briefly the status of women in ancient way, their insertion in the labor market and the first movements that have become landmarks precursors of the labor rights of women. Moreover, at the key standards of labor protection of women, emphasizing its emergence and importance in the social context of the time of its creation. Also makes a critical analysis of the labor rights of women efficiency today, as well as discriminatory practices against women occurring in the labor market.

Keywords: Labor rights of women. Historical evolution. Protection standards. Sociocultural barriers.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	9
2 DA NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER .	10
3 DOS MARCOS PRECURSORES	12
3.1 Dia 8 de Março (Dia Internacional da Mulher)	12
3.2 Dia 1º de Maio de 1886 (Dia do Trabalhador)	15
3.3 Criação da OIT	16
4 DAS PRINCIPAIS NORMAS PROTETIVAS	18
4.1 Constituições	18
4.2 CLT	25
4.3 Convenções da OIT	32
5 DA CONSTATAÇÃO EVOLUTIVA	38
6 DOS ENTRAVES SOCIOCULTURAIS PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTA DA MULHER.....	41
6.1 Diferenças salariais	42
6.2 Acesso aos cargos de chefia.....	43
6.3 Assédio sexual	44
6.4 Assédio moral.....	45
6.5 Maternidade	46
7 DAS MEDIDAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO	47
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERENCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo fazer uma análise do desenvolvimento da legislação trabalhista da mulher ao longo do tempo, mostrando os fatores que influenciaram sua criação, os mecanismos utilizados para garantir a proteção da mulher no mercado de trabalho e os entraves sociais que impedem a efetivação da norma vigente.

Preliminarmente cumpre ressaltar o contexto histórico vivenciado pela mulher desde os primórdios, a sua condição de inferioridade em relação ao homem culturalmente cultivada entre os povos antigos e a dificuldade de inserção no mercado de trabalho em virtude de sua ocupação com os afazeres domésticos e sua falta de qualificação.

Em seguida, evidencia-se o desenvolvimento industrial ocorrido entre o final do século XVIII e início do século XIX, responsável pela ampliação da produção e consequente aumento da necessidade de mão de obra. Como também a inclusão da mulher no mercado de trabalho, os abusos patronais, as péssimas condições de trabalhos, jornadas exaustivas e a baixa remuneração salarial.

Destaca-se também, os protestos protagonizados por mulheres trabalhadoras em prol de melhores condições de trabalho que resultaram nas primeiras conquistas trabalhistas e os grandes acontecimentos históricos que se tornaram datas marcantes e de grande importância para os trabalhadores de maneira geral.

Posteriormente, é realizada uma abordagem sobre as principais normas de proteção do trabalho da mulher ao longo da história, incluindo as constituições, lei específica do trabalhador e as convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Ademais, analisa-se, o atual contexto social da mulher trabalhadora, enfatizando o grande avanço na legislação vigente em nosso país em prol da proteção ao trabalho feminino.

Por fim, observa-se as barreiras sociais impostas pelo preconceito arcaico e pela educação precária, fazendo com que as mulheres continuem sendo vítimas da discriminação no mercado de trabalho, mesmo sendo assegurada a essa a vedação de qualquer ato discriminatório.

2 DA NECESSIDADE DA CRIAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER

Com a origem da sociedade os indivíduos passaram a conviver de forma organizada para juntos compartilharem os mesmos interesses e atividades em prol do bem comum, porém nesse momento já se verificava a distinção de gêneros. O papel da mulher na sociedade estava diretamente vinculado ao lar, sendo responsável pelos afazeres domésticos e criação dos filhos, assim como deviam total submissão aos seus maridos. Ressalva feita apenas as mulheres mais pobres que devido a sua condição social necessitavam de trabalhar duro nos campos em busca de sobrevivência. Diante dessa função exercida as mulheres eram sempre vistas com inferioridade em relação aos homens, não tinham acesso à política nem aos estudos, vivendo totalmente alheias ao conhecimento.

Apoiando o entendimento sobre a realidade enfrentada pela mulher na sociedade antiga em sua obra *Direito do Trabalho da Mulher: No contexto social brasileiro e as medidas antidiscriminatórias* Bossa (1998, p. 1) afirma:

Em tempos antigos, a mulher era escravizada pelo marido, permanecendo na mais perfeita ignorância. Era considerada como um ser marginalizado, a que se devia deixar no desconhecimento e na servidão. Reclusas a uma vida doméstica, vivia com a única finalidade de procriar e cuidar dos filhos, contribuindo nos afazeres domésticos, muitas vezes além das suas forças. Era considerada como um campo fértil destinado a receber a semente masculina e fazê-la frutificar. Aos homens devia total obediência e respeito nas formas primitivas da sociedade conjugal, até as mais abrandadas formas de contrato matrimonial, onde prevaleciam os interesses materiais da união em detrimento de possíveis aspirações pessoais.

No final do século XVIII o surgimento da máquina a vapor propiciou a substituição do trabalho artesanal pelo uso de máquinas, desta forma deu-se início a primeira Revolução Industrial, gerando assim o aumento da produção e a necessidade de mão de obra para suprir as demandas da indústria. Nesse contexto a mulher foi inserida no mercado de trabalho e mesmo mostrando um eficiente desempenho nas suas funções por estar historicamente condicionada a inferioridade em relação ao homem e por ter que continuar a exercendo as atividades domésticas do lar era mal remunerada. Em conformidade com essa situação de discriminação de remuneração no trabalho vivenciada pelas mulheres Souza (2008, p. 6) afirma:

A completar o quadro, era usual a utilização das chamadas 'meias-forças', ou seja, trabalho do menor, trabalho da mulher, cuja remuneração era ainda

inferior a do trabalhador maior, do sexo masculino. A consequência foi o aviltamento das condições de trabalho.

Com o desenvolvimento da industrialização os empresários passaram a dar preferência à contratação de mulheres, pois a condição de inferioridade imposta a essas tornava sua mão de obra mais barata, além no mais com a necessidade de ganhar espaço no mercado de trabalho à mulher se submetia a vertiginosa exploração patronal cumprindo jornadas exaustivas com duração de até 17 horas de trabalho contínuo e sem nenhuma assistência. Claudia Fonseca (2007, p. 518) assevera esse entendimento:

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.

Diante dessa realidade surgiu a necessidade da criação de direitos trabalhistas que pudessem proteger e resguardar o trabalhador, pois o contexto social de exploração e discriminação enfrentado pelas mulheres com o advento da industrialização e sua conseqüente inserção no mercado de trabalho era desumano. As condições precárias de trabalho, os salários extremamente baixos e as exaustivas jornadas de trabalho não podiam continuar sendo mantidas sem nenhuma intervenção do Estado. Orlando Gomes em sua obra Curso de Direito do Trabalho (1976, p. 466) explica que:

[...] o emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores.

Portanto, uma legislação de proteção à mulher com medidas que pudessem conter os abusos frequentes se fazia oportuna para amenizar o clamor social suscitado nos protestos que começaram a surgir em decorrência da constante opressão da mulher.

3 DOS MARCOS PRECURSORES

Alguns acontecimentos ocorridos ao longo da história em virtude de sua magnitude ou da inovação trazida ao contexto histórico se tornam um ponto de partida, ou seja, um referencial a ser seguido por aqueles que aderem à ideia proposta por aquele acontecimento. Em diversos países alguns fatos históricos tiveram repercussão mundial e serviram de guia para o enfrentamento de muitas batalhas.

Durante os meados do século XIX e início do século XX ocorreram alguns momentos marcantes no que diz respeito às lutas trabalhistas em prol do reconhecimento das atividades laborais exercidas e de melhores condições de trabalho, em especial as lutas travadas pelas mulheres que influenciaram significativamente o início de novos tempos aos trabalhadores de maneira geral. Dentre esses podemos citar o dia Internacional da Mulher, o dia do Trabalhador e a criação da Organização Internacional do Trabalho.

3.1 DIA 8 DE MARÇO (DIA INTERNACIONAL DA MULHER)

O Dia Internacional da Mulher é uma data comemorativa que simboliza o início de diversas mobilizações no intuito de reivindicar direitos, sobretudo no âmbito trabalhista. O primeiro fato histórico motivador da criação dessa data comemorativa ocorreu em Nova Iorque no dia 8 de março de 1857, onde mulheres empregadas de uma fábrica têxtil organizaram um protesto reivindicando melhores condições de trabalho e salários mais altos. Após esse protesto muitos outros foram surgindo, a exemplo do que ocorreu em 1908 na cidade de Nova Iorque, onde cerca de 15000 mulheres foram às ruas reivindicar além de melhores condições de trabalho o direito ao voto.

Em face do notório destaque advindo desses protestos no ano de 1910 durante o II Congresso Internacional de Mulheres Socialistas, realizado na cidade de Copenhague, foi então proposto à criação do Dia Internacional da Mulher, tal proposta por Clara Zetkin que era uma dos membros do Partido Comunista Alemão, porém nada ficou definido nesse momento.

Entretanto o que fortaleceu a ideia de comemorar o Dia Internacional da Mulher foi o incêndio ocorrido em 25 de março de 1911 na Triangle Shirtwaist Company, fábrica de tecidos de Nova York, onde trabalhavam cerca de 600 pessoas em sua maioria mulheres, diante dessa tragédia 146 pessoas foram vítimas do incêndio. De acordo com os relatos históricos o incêndio foi proveniente da péssima estrutura da fábrica com instalações elétricas inadequadas, pouco espaço nas suas repartições e grande acúmulo da matéria prima, no caso o tecido que serviu para acelerar o fogo. Associado a essa estrutura precária esta a conduta repressiva do proprietário que assim como outros proprietários de fábrica da época, trancavam seus funcionários durante o expediente no intuito de conter possíveis motins e greves.

Corroborando com a análise, Martins (2007, p. 6), em sua obra Direito do Trabalho, leciona que:

A proposta do Dia Internacional da Mulher foi iniciada na virada do século XX, durante o processo de industrialização e expansão econômica, que levou a grandes protestos sobre as condições de trabalho. As mulheres empregadas em fábricas de vestuário têxtil foram protagonistas de um desses protestos em 8 de março de 1857 em Nova Iorque. O protesto requeria melhores condições de trabalho e salários mais altos.

Depois desse episódio, muitos outros protestos foram feitos, e um que se destacou foi de 1908, onde 15.000 mulheres marchavam sobre a cidade de Nova Iorque exigindo a redução da carga horária, melhores salários e o direito a voto. Sendo assim o primeiro Dia Internacional da Mulher seguiu-se em 28 de fevereiro de 1909 nos Estados Unidos após uma declaração do Partido Socialista da América. Em 1910 ocorreu a primeira conferência internacional sobre a mulher em Copenhague, dirigida pela Internacional Socialista, e assim, o Dia internacional da Mulher foi estabelecido.

Porém o que levou mesmo a essa data ser comemorada mundialmente foi a tese do incêndio provocado na fábrica da Triangle Shirtwaist que também ocorreu em Nova Iorque em 25 de março de 1911. Onde foi registrada cerca de 146 mortes. Segundo relatos cerca de 129 trabalhadoras foram trancadas e queimadas vivas. O incêndio da fábrica Triangle, é até hoje, o pior incêndio da história de Nova Iorque.

Após a tragédia ocorrida em Nova Iorque e com o advento da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) os protestos espalharam-se por todo o mundo tendo sempre a mulher como protagonista. Alguns desses protestos diante de sua

magnitude ganharam destaque como é o caso do protesto denominado como "Pão e Paz" realizado na Rússia no dia 8 de março de 1917, onde cerca de 90 mil operárias insatisfeitas com o governo de Czar Nicolau II protestaram contra as más condições de trabalho, a fome que assolava a sociedade e a participação da Rússia na guerra. Essa data ficou consagrada no país pelo grande avanço feminino na luta por seus direitos, assim como prenúncio da Revolução Russa liderada por Lênin em outubro do mesmo ano, como relata a pesquisadora Eva Alterman Blay, (2001, p. 604-605), em seu artigo 8 de março: conquistas e controvérsias:

No século XX, as mulheres trabalhadoras continuaram a se manifestar em várias partes do mundo: Nova Iorque, Berlim, Viena (1911); São Petersburgo (1913). Causas e datas variavam. Em 1915, Alexandra Kollontai organizou uma reunião em Cristiana, perto de Oslo, contra a guerra. Nesse mesmo ano, Clara Zetkin faz uma conferência sobre a mulher. Em 8 de março de 1917 (23 de fevereiro no Calendário Juliano), trabalhadoras russas do setor de tecelagem entraram em greve e pediram apoio aos metalúrgicos. Para Trotski esta teria sido uma greve espontânea, não organizada, e teria sido o primeiro momento da Revolução de Outubro.

Os protestos iniciados por mulheres na Rússia em 1917 tiveram extrema relevância social ao país, porém a data em comemoração ao Dia Internacional da Mulher só foi oficializado em 1921, onde aos poucos as mulheres passaram a ser símbolo principal de homenagens.

A nível mundial o Dia Internacional da Mulher só foi celebrado oficialmente pela primeira vez em 1977 quando a ONU (Organizações das Nações Unidas) reconheceu o "8 de março". Tal reconhecimento se deu em virtude das grandes conquistas oriundas dos movimentos feministas no ano 1960.

No Brasil, os movimentos reivindicatórios em favor dos direitos da mulher surgiram no início do século XX, seguindo as mesmas ideologias dos protestos realizados nos demais países, buscando sempre melhores condições de trabalho e qualidade de vida. E assim como em outros países os movimentos feministas ganharam destaque e foram motivadores de grandes conquistas para as mulheres brasileiras visando sempre um bem estar social e igualitário.

Em síntese, o Dia Internacional da Mulher foi criado com o objetivo de homenagear as mulheres protagonistas das primeiras conquistas trabalhistas e sociais da história, pois foram elas mediante protestos que enfrentaram a discriminação e as péssimas de condições de trabalho e de vida. Atualmente sabe-se que muitas conquistas femininas foram alcançadas ao longo dos anos, porém

ainda há muito a ser conquistado. Portanto, cabem as mulheres de hoje manter vivo o espírito destemido das mulheres responsáveis pelas primeiras conquistas, para assim enfrentar as desigualdades que ainda são frequentes na sociedade. E com isso fazer com que o dia 8 de março sempre motivo da comemoração de batalhas vencidas.

3.2 DIA 1º DE MAIO DE 1886 (DIA DO TRABALHADOR)

O dia do trabalho é comemorado no dia 1º de maio, essa data foi escolhida em face da ocorrência de um grande movimento realizado no dia 1º de maio de 1886 na cidade de Chicago nos Estados Unidos, onde milhares de trabalhadores foram às ruas reivindicar melhores condições de trabalho, entre elas, a redução da jornada de trabalho de treze para oito horas diárias.

Nessa época a greve era o principal mecanismo utilizado pelas organizações de trabalhadores para exigir seus direitos. Porém, tais greves eram sempre marcadas por violentas manifestações, assim como foi a greve geral iniciada pelos trabalhadores no dia 1º de maio de 1886, em Chicago, que resultou em um conflito entre policiais e trabalhadores, provocando a morte de alguns manifestantes.

Fato este gerador de inúmeros outros conflitos como o realizado no dia 4 de maio praça Haymarket, onde os manifestantes atiraram uma bomba nos policiais, causando a morte de quatro manifestantes e três policiais. Desta forma os conflitos se intensificam pelos dias seguintes, resultando a morte de vários manifestantes assim como deixou dezenas de pessoas feridas.

Numa abordagem acerca desse acontecimento, Martins (2007, p. 7), comenta:

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente a redução da jornada de 13 para 8 horas. Nesse dia a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertos depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho. Nos Estados Unidos e na Austrália o dia do trabalho é considerado a primeira segunda-feira de setembro (Labor's day).

Em face desses eventos, o dia 1º de maio passou a ser o símbolo das manifestações e lutas travadas pelos trabalhadores em prol de seus direitos por todo o mundo. Porém essa data só foi oficializada em 20 de junho de 1889, onde foi criado o Dia Mundial do Trabalho, que seria comemorado em 1º de maio de cada ano. A data tornou-se feriado nacional em diversos países no intuito de que os trabalhadores passassem a ter o dia livre para homenagear aqueles que morreram nos conflitos como também realizar festas, manifestações, passeatas, exposições e eventos reivindicatórios.

No Brasil o dia 1º de maio é comemorado desde o ano de 1895. Porém, só foi oficialmente instituído em setembro de 1925 mediante decreto assinado pelo presidente Artur Bernardes após a repercussão da greve realizada pelos trabalhadores de São Paulo em 1917. Após a oficialização da data diversos eventos foram realizados e muitos benefícios foram concedidos em prol dos trabalhadores, como a instituição do salário mínimo em 1940 e a criação da Justiça do Trabalho em 1941.

3.3 CRIAÇÃO DA OIT

A origem da OIT (Organização Internacional do Trabalho) esta intimamente ligada ao Tratado de Versalhes, acordo de paz assinado em 28 de junho de 1919, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. A parte XIII do Tratado estabelecia a constituição da OIT com o objetivo de criar uma Legislação Internacional do Trabalho que fosse responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho estabelecendo assim um consenso em relações às questões trabalhistas no mundo.

Corroborando com essa análise, Neto (2006, p. 16) afirma:

A criação da Organização Internacional do Trabalho, teve seu início em 1919, com a Conferência de Paz para assinatura do Tratado de Versailles, encerrando a Primeira Guerra Mundial, incluiu a intenção da criação da Legislação Internacional do Trabalho. Foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que sucedeu a Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores. Desde sua criação a OIT tornou-se o consenso social mundial sobre as questões relativas ao trabalho, e ficou vinculada à então recém-criada sociedade das Nações, precursora da futura Organizações das Nações Unidas (ONU).

A Organização Internacional do Trabalho é a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, ou seja, composta por três principais polos de uma relação de trabalho, qual seja, os representantes das entidades do governo, empregadores e trabalhadores.

A sede da Organização Internacional do Trabalho esta situada em Genebra na Suíça e conta com o apoio de cerca de 40 escritórios espalhados dentro de alguns de seus 185 estados-membros. Nessa sede anualmente no mês de junho é realizada a Conferência Internacional do Trabalho de onde se originam as convenções e as recomendações. As convenções por sua vez ao serem ratificadas nos países membros tornam-se parte do ordenamento jurídico vigente.

O Brasil é um dos países membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho, e é um dos contemplados com escritório da Organização em seu território, localizado no Distrito Federal, capital do país.

Desde sua criação a OIT já realizou 103 Conferências resultando na criação de 189 convenções e 203 recomendações, dentre as convenções estabelecidas nesse período, boa parte delas já são ratificadas no Brasil. A 104ª Conferencia esta sendo realizada nesse mês de junho, com intuito de abordar vários temas, incluindo a transição da economia informal para a formal, pequenas e médias empresas e a criação de emprego decente e proteção social, a aplicação de normas internacionais do trabalho, assim como o orçamento para 2016/17.

Tais eventos históricos foram fundamentais para as conquistas trabalhistas alcançadas ate os dias atuais, mesmo tendo acontecido há tanto tempo atrás a ideia proposta e a transformação oriunda desses momentos permanecem na memória de todo trabalhador e trabalhadora que sabe o qual importante é os frutos colhidos desses momentos revolucionários.

4 DAS PRINCIPAIS NORMAS PROTETIVAS

O ordenamento jurídico de um país é composto de uma hierarquia de normas que visa proteger e tutelar os interesses individuais e coletivos de uma sociedade. Dentre as normas que compõem o ordenamento jurídico segundo um grau de prevalência temos a Constituição Federal, as leis, decretos, jurisprudências, os atos normativos que englobam portarias e resoluções, como também os tratados internacionais.

O direito do trabalho é dos ramos do direito formado por uma gama de normas que visam proteger e assegurar os direitos do trabalhador. Ao longo da história a mulher na sua incessante busca pela igualdade de direitos trabalhistas conseguiu a normatização de vários desses direitos que estão inseridos desde a Constituição até os tratados internacionais que tratam do trabalho.

4.1 CONSTITUIÇÕES

A constituição de um Estado é o elemento fundamental para a organização jurídica deste, trata-se de um conjunto de normas jurídicas com grau máximo de eficácia, posicionando-se hierarquicamente acima das demais normas do ordenamento jurídico com o objetivo de regular as relações existentes entre o homem e o Estado. Em consonância com esse conceito o professor Silva (2012, p. 37-38) afirma:

[...] é um sistema de normas jurídicas, escritas ou costumeiras, que regula a forma de Estado, a forma de seu governo, o modo de aquisição e exercício de poder, o estabelecimento de seus órgãos, os limites de sua ação, os direitos fundamentais do homem e as respectivas garantias. Em síntese, a Constituição é um conjunto de normas que organiza os elementos constitutivos do Estado.

Em decorrência da importância e das garantias previstas numa Constituição os indivíduos de um Estado submetidos a esta ficam assegurados de que todas as demais normas ao serem criadas necessitam estar em consonância com essa norma maior, para que assim não possa ser invalidas por inconstitucionalidade.

A Constituição de um país é formada por diretrizes bases para o seu funcionamento que vai desde o modo de organização do Estado, divisão de

poderes, composição das instituições democráticas, estruturação da ordem socioeconômica até o estabelecimento das garantias individuais e coletivas. Essa composição complexa de uma Constituição faz com que o indivíduo sinta-se amparado tanto de forma particularizada quanto estando inserido na coletividade.

No Brasil já foram elaboradas oito Constituições, a primeira foi outorgada em 25 de março de 1824, em seguida no dia 24 de fevereiro de 1891 a segunda Constituição entrou em vigor. Essas duas Constituições iniciais já tinham as características básicas de uma Constituição, porém no que diz respeito aos direitos e garantias do trabalhador nada constava no seu texto legal.

Décadas após ainda na vigência da Constituição de 1891, com a ocorrência da Revolução de 1930 o país passasse por uma grande transformação. Com a deposição do Presidente Washington Luís e a ascensão do governo de Getúlio Vargas uma nova Constituição foi promulgada no dia 16 de julho de 1930, esta foi à primeira constituição brasileira a tratar especificamente dos direitos dos trabalhadores, onde a mulher que era vista com inferioridade passou a ser sujeito desses direitos também.

O título IV da Constituição de 1934 tratava da Ordem Econômica e Social e nele foram introduzidos alguns artigos referentes aos direitos trabalhistas, assim como a instituição da Justiça do Trabalho. Dentre esses artigos, o 121 era o que especificamente expressava a garantia dos direitos ao trabalhador, no que diz respeito à mulher, observa-se a proibição de discriminação quanto aos salários, à proibição do trabalho da mulher em locais insalubres, o direito ao gozo de repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego e alguns serviços que deveriam ser disponibilizados em amparo à maternidade, tais como a instituição da previdência em favor da mesma.

A respeito dos direitos e garantias, reza o artigo 121 da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934:

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;

f) férias anuais remuneradas;

g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;

h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

i) regulamentação do exercício de todas as profissões;

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

§ 2º - Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.

§ 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

§ 4º - O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.

§ 5º - A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho.

§ 6º - A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos.

§ 7º - É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena.

§ 8º - Nos acidentes de trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex-offício*.

Após três anos de vigência da Constituição de 1934, através de um golpe de Estado promovido pelo presidente Getúlio Vargas, a Constituição de 1937 foi outorgada segundo a vontade do então presidente que fez várias modificações. Em relação aos direitos e garantias trabalhistas previstos na Constituição anterior, alguns foram mantidos, porém outros foram omitidos no novo diploma legal, a exemplo das questões relativas à garantia de emprego à gestante e à isonomia salarial entre homens e mulheres. Em decorrência dessa omissão, os direitos trabalhistas da mulher sofreram um grande retrocesso, tendo em vista, o que efetivamente ocorreu anos depois, onde as mulheres legalmente passaram a receber menos que os homens.

Conforme prevê o Art. 2º Decreto-lei n. 2.548/40:

Art. 2º - Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

Após vivenciar a época de uma Constituição imposta, o Brasil passa a ser regido por uma nova Constituição promulgada em 18 de agosto de 1946. Nesse período o país apresenta um grande desenvolvimento econômico, assim como um aumento nas relações de trabalho. A Constituição vigente além de assegurar alguns direitos trabalhistas decorrentes de diplomas anteriores acrescentou outros favorecendo diretamente a classe trabalhadora, como podemos observar nos artigos de 157 a 159 da Constituição de 1946:

Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

- I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;
- II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno;
- IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar;
- V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei;
- VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;
- VII - férias anuais remuneradas;
- VIII - higiene e segurança do trabalho;
- IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;
- X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;
- XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria;
- XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;
- XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;
- XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante;
- XV - assistência aos desempregados;
- XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte;
- XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho.

Art. 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

Art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

Em 1964 em decorrência do golpe militar o Brasil passou por uma grande reestruturação política e mesmo tendo a Constituição de 1946 em vigência o país passou a ser regido por atos institucionais e complementares, culminando assim, o surgimento da Constituição de 1967 que foi elaborada mediante pressão dos militares que queriam a todo custo à legalização do regime ditatorial militar. Desta forma, a nova Carta foi outorgada trazendo várias modificações em relação a anterior.

No que tange aos direitos do trabalhador essas modificações teve um aspecto positivo com a inclusão do direito ao salário-família aos dependentes do empregador, proibição de diferença de salários também por motivo de etnia, participação do trabalhador na gestão da empresa e a aposentadoria da mulher aos trinta anos de trabalho com salário integral. Porém, algumas das inovações trazidas no novo texto constitucional eram sinônimas de retrocesso, tendo em vista a supressão de alguns direitos adquiridos anteriormente, a exemplo da redução da idade mínima de permissão do trabalho para 12 anos, a supressão da estabilidade e o estabelecimento do regime de fundo de garantia como alternativa, assim como estabeleceu restrições ao direito de greve.

Tais inovações oriundas da Constituição de 1967 referentes aos direitos do trabalhador estavam previstas conforme o artigo 158 que dispõe:

Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família;

II - salário-família aos dependentes do trabalhador;

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno;

V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos;

VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos;

VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local;

VIII - férias anuais remuneradas;

- IX - higiene e segurança do trabalho;
- X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres;
- XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário;
- XII - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e Industriais;
- XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;
- XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho;
- XV - assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva;
- XVI - previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte;
- XVII - seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho;
- XVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou entre os profissionais respectivos;
- XIX - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei;
- XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral;
- XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º.

Durante a vigência da Constituição de 1967 devido as grandes mudanças provenientes desse diploma legal fez-se necessário uma reformulação na política econômica do país para atender as novas garantias previstas, tendo em vista que tais garantias afetavam diretamente a ordem econômica. Contudo, em meio ao novo contexto histórico vivenciado pelo Brasil na época da ditadura o país continuou em crescimento.

Pouco mais de dois anos após a origem do novo ordenamento jurídico vigente, este passou por uma grande alteração em todo o seu texto originário, tal alteração decorreu da Emenda Constitucional n.1 de 17 de outubro de 1969, decretada pela Junta Militar que estava no comando do poder. Diante da magnitude dessa reforma a Constituição de 1967 passou a ser considerada uma nova constituição. Em conformidade com esse entendimento o professor Silva (2012, p. 90) ensina:

Teórica e tecnicamente, não se tratou de emenda, mas de nova constituição. A emenda só serviu como mecanismo de outorga, uma vez que verdadeiramente se promulgou texto integralmente reformado, a começar pela denominação que se lhe deu: Constituição da República Federativa do Brasil, enquanto a de 1967 se chamava apenas Constituição do Brasil.

Mesmo havendo divergência quanto à existência ou não de uma nova Constituição nessa época, sabe-se que as mudanças na estrutura da Carta de 1967 foram de extrema relevância, porém não houve nenhuma interferência no âmbito dos direitos do trabalhador, o que já havia sido assegurado anteriormente continuou sendo válido.

Com o passar de quase duas décadas o governo militar mesmo marcado pelo autoritarismo opressor e pela censura aos meios de comunicação alcançou auge de sua popularidade. Porém, na década 80 o governo que tinha adquirido o apogeu popular entra em declínio, perdeu o total controle da economia acarretando o aumento da inflação e ampliando mais ainda a desigualdade socioeconômica no país. Nesse momento algumas medidas foram tomadas no intuito de conter a crise, porém chegava ao fim o governo militar.

Vale salientar que esse período de crise foi decisivo para inserção da mulher no mercado de trabalho. Com a diminuição da renda e os altos índices inflacionários a mulher se viu obrigada a ajudar na complementação da renda familiar. Nessa época, também em virtude da estagnação da economia os setores do comércio e da prestação de serviços eram os únicos que conseguiam manterem-se firmes, inclusive abrindo oportunidade de emprego principalmente para as mulheres que não tinham a mesma oportunidade nas indústrias em virtude dos impedimentos previstos em lei.

Com o efetivo fim da ditadura militar e o início de uma nova forma de governo fazia-se necessário à elaboração de uma nova Constituição que pudesse atender a nova realidade e as expectativas dos brasileiros. Portanto, em 05 de outubro de 1988 foi promulgada mais uma Constituição que esta vigente até os dias atuais.

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como uma constituição cidadã foi criada no intuito de garantir aos cidadãos os direitos suprimidos em razão do longo período de ditadura, em seu texto legal foram introduzidos artigos que faziam referência aos direitos e garantias fundamentais, algo inovador, tendo em vista que os direitos compreendidos nas constituições anteriores não eram vistos como garantias fundamentais. Com sua vigência ficou marcado o início de um novo tempo onde todos passaram a ser iguais perante a lei. Atualmente a Carta Magna contém 84 emendas, porém nada relevante ao ponto de interferir na sua soberania em face das demais leis.

Inseridos no Título II Capítulo II do nosso diploma maior, os direitos trabalhistas foram relevantemente ampliados como se verifica entre os artigos 7º ao 11º deste capítulo. É importante lembrar que nesse contexto dos direitos trabalhistas as mulheres passaram a ter os mesmos direitos que eram previstos aos homens sem nenhuma distinção em face da disposição prevista do artigo 5º, inciso I do mesmo diploma legal que assegura a igualdade entre homens e mulheres.

Vale ressaltar que essa igualdade prevista no artigo 5º, inciso I é material, ou seja, todos são iguais perante a lei, porém é possível tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades. Logo o tratamento igualitário de maneira formal só deverá ser aplicado no intuito de combater as possíveis discriminações ou arbitrariedades oriundas da diferenciação de gênero. A respeito desse princípio Morais (2013, p.67) ensina:

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenças arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito.

Em suma, as oito Constituições elaboradas no Brasil foram fundamentais para evolução dos direitos trabalhistas das mulheres ao passo que foram adequando-se as necessidades reivindicadas pelas mulheres trabalhadoras. A Constituição vigente sem sombra de dúvidas é o ápice dessa evolução, sobressaindo até mesmo em relação à lei específica do trabalhador que em virtude de sua anterioridade algumas garantias que eram de exclusividade da mulher caíram em desuso.

4.2 CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada por meio do Decreto-Lei nº 5452 assinado pelo então presidente Getúlio Vargas, sendo promulgada em 1º de maio de 1943, surgiu da necessidade de compilar as inúmeras leis trabalhistas esparsas que só se aplicavam a determinadas categorias. Após essa reunião de leis criou-se um único diploma legal responsável pela disposição das normas de direito

individual e coletivo de trabalho visando à fiscalização do trabalho e a efetiva aplicação do direito processual do trabalho. Durante os 72 anos de vigência inúmeras alterações foram feitas no texto original, principalmente em virtude da promulgação da Constituição Federal de 1988, essas modificações foram necessárias para acompanhar o desenvolvimento social e a lei maior do país.

Em sua estruturação a CLT disciplina no Capítulo III, do Título III as normas especiais que tutelam o trabalho da mulher. Tal Capítulo em sua redação originária era composto de trinta artigos, no decorrer dos anos alguns foram revogados e outros inseridos, totalizando basicamente a mesma quantidade nos dias atuais. Os temas abordados entre esses artigos versam sobre a duração, condições de trabalho e discriminação contra a mulher, sobre o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho e a proteção à maternidade. Todos esses temas ao serem inseridos na CLT no momento de sua criação foram de extrema relevância em virtude do contexto social vivenciado pelas mulheres naquela época.

Atualmente alguns artigos ainda presentes na CLT no capítulo destinado à proteção do trabalho da mulher não fazem mais sentido em ali estarem inseridos tendo em vista que sua aplicação se estende a todos os trabalhadores conforme é expresso em outros dispositivos da legislação trabalhista. Tal situação é vislumbrada no artigo 381 que regula o trabalho noturno da mulher em virtude da igualdade entre homens e mulheres proclamada pelo artigo 5º, caput, inciso I e a vedação de diferenciação salarial imposta pelo artigo 7º, inciso XXX, ambos da Constituição Federal. Ademais a própria CLT em seu artigo 73 estende essa regulamentação aos trabalhadores de forma geral, logo a exclusividade desse direito a mulher não é mais pertinente.

Os artigos 382, 383 e 385 da CLT, referentes aos períodos de descanso seguem a mesma lógica do artigo relativo ao trabalho noturno, ou seja, não tem mais relevância, tendo em vista já estarem assegurados a todos os trabalhadores, conforme expresso na redação dos artigos 66,67 (c/c art. 7º, XV da CF) e 71 todos da CLT, nessa ótica, observa-se que os períodos de descanso são igualmente atribuídos às mulheres e aos homens, pois todos necessitam de descanso após atividades intensivas afim de recuperar as energias perdidas com o esforço muscular. Contribuindo com esse entendimento Neto (2006, p.98) afirma:

Os seres humanos necessitam de descanso após atividade intensa, seja ela de lazer ou de trabalho, para que os sistemas metabólicos redirecionem

para os órgãos e músculos as substâncias exauridas durante o esforço. A fadiga é exatamente a falta de nutrientes esgotados, que só voltam a estar disponíveis com o repouso por um certo tempo. O repouso, portanto, faz parte do trabalho.

Porém uma ressalva deve ser feita no tocante aos períodos de descanso, isso porque a disposição expressa no artigo 384 da CLT não tem nenhuma correspondência com outro artigo do mesmo diploma no intuito de estender esse direito aos homens. Essa garantia destinada apenas as mulheres é tida como uma violação do princípio da igualdade, assim como um obstáculo na aceitação da mulher no mercado de trabalho, a respeito desse entendimento o doutrinador Martins (2001, p. 307-308) comenta:

O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para poder prorrogar a jornada de trabalho da mulher.

Acompanhando esse mesmo entendimento a doutrinadora Alice Monteiro de Barros em sua obra Curso de Direito do Trabalho (2008, p.1080) conclui que:

O dispositivo do artigo 384 da CLT constitui um verdadeiro óbice ao acesso da mulher no mercado de trabalho, pois o empregador preferirá contratar homens ao invés de mulheres, tendo em vista, não ter que conceder o aludido intervalo aos homens antes de iniciar o labor extraordinário.

Embora exista um nítido afronto ao princípio da igualdade e um consenso doutrinário a jurisprudência ainda se mostra dividida a respeito.

Por fim, nessa análise dos dispositivos previstos no capítulo de proteção a mulher que destoam com o princípio da igualdade, o artigo 389 da CLT estabelece:

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

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

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

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da

autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº. 229, de 28.2.1967)

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

A disposição inserida no caput do artigo analisado mostra-se visivelmente em desuso, visto que as obrigações impostas às empresas devem respaldar tanto as mulheres quanto os homens, pois todos necessitam de condições adequadas de trabalho visando sua saúde e a segurança.

Entretanto, parte desse artigo merece total observância, visto que assegura as mulheres após o retorno ao trabalho um local adequado para guarda e assistência dos filhos no período de amamentação, essa garantia beneficia tanto a empresa quanto a mulher, pois a mulher terá mais tranquilidade em saber que seus filhos estão sendo bem cuidados e conseqüentemente realizará um trabalho mais eficiente. Essa segurança esta prevista parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT que estabelece:

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

As discussões de aplicabilidade ou não de alguns dispositivos do Capítulo concernentes à proteção do trabalho da mulher, o artigo 390 que aborda o limite de peso em serviço que demande força muscular e os artigos de 391 a 400 que estabelecem às regras de proteção a maternidade, sem sombra de dúvidas são inquestionáveis no tocante a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico.

Primeiramente temos a disposição do artigo 390 da CLT que estabelece: “Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional.”

O artigo em comento visa proteger a inferioridade da capacidade muscular da mulher. A constatação de tal inferioridade e o limite de peso atribuído imposto no artigo baseia-se em estudos que comprovam a impossibilidade da mulher ser submetida a esforços superiores as possibilidades físicas de seu organismo. Mesmo não havendo nenhum dispositivo legal que contrarie a aplicabilidade deste artigo alguns questionamentos são feitos em relação à limitação atribuída, sob a alegação de que tal limitação deveria ser observada de acordo com o caso concreto e regulamentada através de negociação coletiva.

De certa forma são compreensíveis os questionamentos feitos em relação ao artigo, tendo em vista que pessoas do mesmo sexo podem ter resistência muscular diferenciada, porém o limite imposto de vinte quilos para o trabalho contínuo ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional trata-se de uma media estabelecida.

Ademais, a possibilidade de limitação de peso levando em conta o caso concreto sob a responsabilidade de negociações coletivas poderia ocasionar retrocesso no nos avanços trabalhista da mulher.

A proteção à maternidade esta devidamente compreendida na Consolidação das Leis Trabalhistas entre os artigos 391 e 400, assegurando a empregada gestante um amparo especial antes e depois do parto.

Inicialmente temos o artigo 391 da CLT estabelece que:

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Em face desse dispositivo fica definido que o empregador não poderá dispensar a mulher por justa causa sob a alegação de que a mesma tenha contraído matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez. Em se tratando da licença maternidade o artigo 392 da CLT dispõe: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”.

No mesmo sentido o artigo 7º, XVIII da Constituição Federal estabelece: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. A combinação desses dispositivos assegura a mulher gestante um

direito fundamental, permitindo o afastamento de cento e vinte dias da gestante, assim como a com garantia de seu emprego e do salário correspondente.

Vale salientar que esse afastamento é compulsório, o contrato de trabalho será interrompido e a remuneração devida à empregada, ou seja, o salário é denominado salário-maternidade. Ademais, com a aprovação da Lei 11.770 de 9 de setembro de 2008, estabeleceu-se a prorrogação da duração da licença maternidade por mais 60 dias, que também será garantida, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Outras observações acerca da licença maternidade como o modo e o período correto de solicitar o afastamento, a possibilidade de antecipação do período de afastamento e as observações em caso de antecipação do parto estão expressos nos parágrafos do artigo 392 da CLT que expressa:

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

No tocante ao artigo 392-A da CLT que dispõe: “À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.”, proporciona a mulher que adotar ou obtiver guarda judicial de criança os mesmos direitos relativos à licença maternidade da mulher que carrega o seu filho no ventre durante o período de gestação. Porém nesse caso se faz necessária a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

Conforme expresso na redação do artigo 393 da CLT:

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens

adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

A segurança do recebimento salarial e a possibilidade de retorno à mesma função que ocupava anteriormente esta garantida a mulher, pois durante seu afastamento, o salário será pago integralmente e quando necessário, será calculado com base na média dos 6 últimos meses de trabalho.

O artigo 394 da CLT ao dispor: “Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.”, assegura a mulher possibilidade de rescindir o contrato de trabalho com a dispensa do aviso prévio quando se tratar de atividades prejudiciais a sua gestação.

A Consolidação das Leis Trabalhistas também ampara a mulher nos casos em que há o aborto, permitindo a esta um repouso remunerado de duas semanas, assim como assegura-lhe o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, salienta-se que esse benefício não será concedido em casos de aborto criminoso como propaga o artigo 395: “Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.”.

Em relação ao período de amamentação a mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o filho, até que ele complete seis meses de vida, assim como estabelece a possibilidade de dilatação desse prazo de seis meses nos casos em que a saúde do filho estiver comprometida. Esse direito está instituído no artigo 396 da CLT que diz:

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

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Em conclusão a análise realizada no Capítulo III, compreendido na Consolidação das Leis Trabalhistas que disciplina a proteção da mulher, percebe-se que há uma necessidade reforma, tendo em vista que alguns dispositivos não produzem mais efeito em decorrência da Lei Maior de nosso país. Entretanto, é

inegável a importância da manutenção dos dispositivos que resguardam a mulher a sua condição fisiológica.

4.3 CONVENÇÕES DA OIT

As convenções ou convênios da Organização Internacional do Trabalho são normas que possuem natureza jurídica de tratados internacionais e necessitam ser ratificadas nos países membros para efetivamente se tornarem válidas. De acordo com esse entendimento Martinez (2012, p. 80) leciona:

O convenio (ou convenção) internacional do trabalho é, na realidade um tratado internacional que, como qualquer outro documento dessa natureza, exige ratificação para fins de exigibilidade. Por meio deles são fixados referenciais, princípios e comportamento mínimos que devem ser observados pela legislação interna dos Estados-Membros subscritores, na medida em que estes submetam o convenio à convalidação interna no prazo máximo de um ano após a ratificação.

Vale salientar que a convenção uma vez ratificada pelos Estados-Membros deve ser cumprida na sua integralidade, não podendo optar pela aplicação de apenas alguns, exceto se a própria convenção expresse essa possibilidade.

Essas convenções são estabelecidas durante as Conferências Internacionais que são realizadas anualmente, surgem de acordo com a necessidade do contexto histórico e social vivenciado pelos trabalhadores, podendo ser classificadas em fundamentais que devem ser ratificadas e aplicadas por todos os Estados Membros da OIT, prioritárias que tratam de assuntos de extrema importância e demais categorias que se agrupam por temas como direitos humanos básicos, emprego, políticas sociais, administração do trabalho, relações industriais condições de trabalho, segurança social, emprego das mulheres, emprego de criança e jovens, trabalhadores migrantes, trabalhadores indígenas e outras categorias especiais.

A Convenção nº3 da OIT foi a primeira que tratou de direitos trabalhistas da mulher, foi aprovada durante a conferência realizada no dia 29 de outubro de 1919 em Washington, onde o tema discutido era o emprego da mulher antes e depois do parto, como também a indenização de maternidade. Após os debates e sua efetiva aprovação ficou estabelecido a proibição do trabalho feminino durante o período de

seis semanas após o parto, a comprovação para esse afastamento se dava mediante exibição atestado medico.

Ademais, ficou determinado o pagamento de indenização durante o período de afastamento para que a mulher pudesse arcar com os cuidados necessários após o parto. Por fim a convenção estabelecia duas folgas de meia hora para as mulheres que amamentavam seus filhos. Os novos direitos previstos pela Convenção ficou estabelecido nos artigos 3º e 4º que expõe:

Art. 3º - Em todos os estabelecimentos indústrias ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregados os membros de uma mesma família, uma mulher: não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;

terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;

receberá, durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indenização suficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de higiene; a referida indenização, cujo total valor será fixado pela autoridade competente em cada país, terá dotada pelos fundos públicos ou satisfeita por meio de um sistema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indenização, á qual tem direito a contar da data do atestado medico até aquela em que se produzir o parto;

terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permita o aleitamento.

Artigo 4º - No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos parágrafos (a) e (b) do artigo 3º da presente Convenção ou dele se afaste, por um período mais longo, depois de uma doença provada por atestado medico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza á incapacidade de voltar ao trabalho, será ilegal, para o seu patrão, até que a sua ausência tenha atingido uma duração máxima, fixada pela autoridade competente de cada país, notificar á sua, dispensa, durante a referida ausência ou em uma data tal que, produzindo-se o pré-aviso expire o prazo no decurso da ausência acima mencionada.

A aprovação dessa convenção foi uma das grandes conquistas alcançadas pelas mulheres trabalhadoras da época. No Brasil tal convenção foi ratificada em 26 de abril de 1934, sendo promulgada em 31 de dezembro de 1935, porém em 21 de dezembro 1962 foi denunciada através do Decreto nº 51.627 de 18 de dezembro de 1962 e revisada anos depois.

Na mesma conferência realizada no ano de 1911 foi aprovada a convenção nº4 que regulava o trabalho noturno das mulheres, passando a regulamentar o trabalho da mulher durante o período da noite independentemente de sua idade. Conforme prevê os artigos 2º, 3º e 4º:

Artigo 2º - Para os efeitos da presente Convenção, o termo "noite" significa, um período de, ao menos, onze horas consecutivas, compreendendo o intervalo decorrido entre dez horas da noite e cinco horas da manhã.

Nos países em que nenhum regulamento público se aplica ao emprego das mulheres, durante a noite, nos estabelecimentos indústrias, o termo "noite" poderá provisoriamente, e durante um período Máximo de três anos, designar à discricção do Governo, um período de dez horas apenas que compreenderá o intervalo decorrido entre dez horas da noite e cinco horas da manhã

Artigo 3º - Sem distinção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial publico ou privado, como tão pouco em qualquer dependência de um desses estabelecimentos, exceção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma família.

Artigo 4º - Não se aplicará o artigo 3º.

a) em caso de força maior, quando em uma empresa se verificar uma interrupção de funcionamento impossível de prever e que não tenha caráter periódico;

b) no caso em que o trabalho se aplicar seja a matérias primas, seja a matéria em elaboração, susceptíveis de muito rápida alteração quando isso se tornar necessário, afim de salvar, essas matérias, de perda inevitável.

No ano de 1934, durante a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho realizada em Genebra foi proposta a revisão da convenção nº 4 em virtude de lacunas no seu texto legal. Após os questionamentos realizados foi aprovada a convenção nº 41, ampliando o intervalo compreendido no período da noite em casos que pudessem prejudicar as mulheres, logo o intervalo que era compreendido entre dez horas da noite e 5 horas da manhã, passou a ser entre dez horas da noite e cinco horas da manhã. Conforme prevê a parte final do artigo 1º que disciplina:

Art. 1º - [...] Todavia, caso se trate de circunstâncias excepcionais que afetem os trabalhadores empregados em determinada indústria ou determinada região, a autoridade competente poderá, depois de consultar as organizações patronais e obreiras interessadas, resolver, para as mulheres empregadas nessa indústria ou nessa região, que o intervalo entre onze horas da noite e seis horas da manhã substitua o intervalo entre dez horas da noite e cinco horas da manhã.

Já a convenção nº 45 da OIT que trata do emprego das mulheres nos trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria foi aprovada em 20 de junho de 1935 durante a Conferência Geral, após apresentado o projeto de convenção diversas discussões foram realizadas para analisar a real situação do emprego da mulher nos trabalhos subterrâneos nas minas de qualquer categoria.

Tal convenção proibia o trabalho feminino independente da idade nos trabalhos subterrâneos de minas, ressalvadas apenas as que ocupavam cargo de direção e que não executavam trabalho manual, as que eram responsáveis por serviços sanitários e sociais, as que estivessem na condição de estagiárias em mina subterrânea, em virtude dos estudos e as que exercessem ocasionalmente a função de descer aos subterrâneos de qualquer mina. Reforçando essa explanação os artigos 2º e 3º da Convenção dita:

Art. 2º - Nos trabalhos subterrâneos das minas não poderá ser empregada nenhuma pessoa do sexo feminino, seja qual for a sua idade.

Art. 3º - A legislação nacional poderá excetuar desta proibição:

- a) as mulheres que ocupem cargo de direção e não realizem trabalho manual;
- b) as mulheres empregadas em serviço de saúde e em serviços sociais;
- c) as mulheres que, durante seus estudos, realizem práticas na parte subterrânea de uma mina, para efeitos de formação profissional;
- d) a qualquer outra mulher que ocasionalmente tenha que baixar à parte subterrânea de uma mina, no exercício de uma profissão que não seja de caráter manual.

Durante a 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em São Francisco o tema do trabalho noturno da mulher voltou a ser pauta durante a sessão, tendo em vista que a convenção nº 41 da OIT ainda deixava lacunas no tocante ao trabalho noturno das mulheres ocupadas na indústria.

Portanto no dia 17 de junho de 1948 foi aprovada a convenção nº 89 estabelecendo o período de onze horas consecutivas, compreendendo o intervalo decorrido entre dez horas da noite e cinco horas da manhã anteriormente estabelecido, ficaria a cargo da autoridade competente podendo inclusive reduzir esse intervalo para sete horas consecutivas, como observa-se na transcrição do artigo 2º da Convenção:

Art. 2º - Para os fins da presente convenção, o termo 'noite' significa um período de pelo menos onze horas consecutivas, compreendendo um intervalo, determinado por autoridade competente, de, pelo menos, sete horas consecutivas, intercalando-se entre dez horas da noite e sete horas da manhã; a autoridade competente poderá prescrever intervalos diferentes para regiões, indústrias, empresas, mas consultará as organizações de empregadores e de trabalhadores antes de determinar um intervalo que se inicie depois de onze horas da noite.

Em junho de 1951 durante a Conferência anual realizada em Genebra, a problemática em discussão era as diferenças salariais entre homens e mulheres em

trabalho de igual valor. Após a análise das propostas apresentadas foi aprovada a convenção nº 100 que confere aos países membros de acordo com sua legislação vigente a responsabilidade da fixação das taxas de remuneração e a aplicação do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor a todos os trabalhadores.

Ademais, a convenção trás em seu texto legal os conceitos de remuneração e de igualdade de remuneração da mão de obra de um trabalho idêntico, conforme dispõe as alíneas do artigo 1º:

Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

a) o termo "remuneração" compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou "in natura" pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último;

b) a expressão "igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor", se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Na mesma linha de combate a discriminação inserida na convenção nº100, em 25 de Junho de 1958 com base na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Declaração de Filadélfia que assegura que todos os seres humanos independente de raça, crença religiosa ou gênero, têm direito ao desenvolvimento material e espiritual e com oportunidade iguais para garantir sua segurança econômica é aprovada a convenção nº 111.

Tal convenção estabelece a conceituação de discriminação e de emprego para evitar possíveis lacunas posteriores, assim como determina que o Estado seja o responsável pelas ações de combate das discriminações relativas ao emprego e profissão, como se vislumbra no artigo 3º da convenção que expressa:

Art. 3º - Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização direta de uma autoridade nacional;

- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Com a mesma ênfase de assegurar a igualdade de tratamento e oportunidades aos trabalhadores tanto do sexo feminino quanto masculino a Convenção n.º 156 é aprovada em 23 de junho de 1981 durante a 67ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Seu objetivo era amparar os trabalhadores que tinham responsabilidades familiares, tendo em vista que os problemas relativos à família nessa época necessitavam do respaldo de políticas públicas.

A Convenção n.º 171 da OIT de 26 de junho de 1990, aborda mais uma vez a tutela do trabalho noturno ampliando ainda mais os benefícios às mulheres trabalhadoras. Essa ampliação verificada com a aprovação da Convenção esta inserida em seu artigo 1º que determina:

Art. 1º - Deverão ser adotadas, em benefício dos trabalhadores noturnos, as medidas específicas exigidas pela natureza do trabalho noturno, que abrangerão, no mínimo, aquelas mencionadas nos Artigos 4 a 10, a fim de proteger a sua saúde, ajudá-los a cumprirem com suas responsabilidades familiares e sociais, proporcionar aos mesmos possibilidades de melhoria na sua carreira e compensá-los de forma adequada. Essas medidas deverão também ser adotadas no âmbito da segurança e da proteção da maternidade, a favor de todos os trabalhadores que realizam trabalho noturno.

A Convenção n.º 183 da Organização Internacional do Trabalho denominada como Convenção sobre a Proteção da Maternidade, aprovada em 15 de junho de 2000 foi estabelecida no intuito de revisar a Convenção n.º 103 de 1952 que já estabelecia regras de proteção à maternidade, mas necessitava de uma reformulação. Dentre os dispositivos da nova Convenção ficou estabelecido a proteção à saúde, a licença durante a maternidade e depois em decorrência de possíveis complicações no parto, proteção ao emprego, a não discriminação e direito a pausa para amamentação durante o horário de trabalho. Desta forma ampliaram-se as garantias de proteção a mulher trabalhadora durante a maternidade.

Dentre as Convenções da Organização Internacional do Trabalho brevemente analisadas anteriormente relativas à igualdade de gênero e a proteção à

maternidade o Brasil ratificou seis delas que abordam temas concernentes ao trabalho noturno, a igualdade de remuneração e profissão, a proteção a maternidade e a discriminação no ambiente de trabalho. Tais convenções influenciam diretamente nas leis trabalhistas assegurando as mulheres trabalhadoras uma melhor qualidade de vida, sem distinção de gêneros e com um trabalho digno e bem remunerado.

5 DA CONSTATAÇÃO EVOLUTIVA

Tendo como referência a condição de fragilidade em que se encontrava a mulher nos primórdios da sociedade, o modo como à mesma foi inserida no mercado de trabalho submetendo-se a exploração patronal, assim como a realização de grandes movimentos em prol de melhores condições de trabalhos e as diversas normas criadas no intuito de proteger a mulher e meio a relação de trabalho fica constatado o notório o avanço das conquistas trabalhistas ao longo do tempo.

Deste modo, os primeiros movimentos trabalhistas resultantes da insatisfação oriunda da exploração recorrente durante o período da Revolução Industrial, protagonizados por mulheres caracterizaram-se como marco inicial do desenvolvimento dos direitos trabalhistas da mulher, pois mediante tais movimentos houve a quebra da vulnerabilidade culturalmente atribuída à mulher, o medo de expressar suas revoltas e angustias tornaram-se insignificantes em face ao desejo de mudanças sociais.

Após a notória visibilidade e expansão dos protestos em diversos países os primeiros resultados positivos começam a surgir. O Estado a partir de então percebeu a necessidade de intervir nas relações de trabalho criando normas que pudessem amenizar os graves problemas enfrentados pelas mulheres e pelos trabalhadores de maneira geral. Ademais, a criação da Organização Internacional do Trabalho proporcionou ainda mais na evolução dos direitos trabalhistas, instituindo regras de acordo com o contexto social capazes de garantir melhores condições de vida e de trabalho a mulher.

No Brasil os avanços dos direitos trabalhistas da mulher mesmo que lentamente foram alcançados, de certa forma acompanhou o progresso ocorrido em outros países. Nesse contexto a mulher trabalhadora em nosso país gradativamente adquiriu o reconhecimento do seu trabalho e a proteção necessária. Observe-se que a evolução dos direitos trabalhistas da mulher passou por fases de transições até chegar à efetivação das normas vigentes, como se depreende do ensinamento trazido por Léa Elisa Silingowschi Kalil em sua obra História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. (2000, p.4 e 5):

[...] 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 propriamente dito, onde se busca promover a igualdade entre os gêneros.

Durante o início da primeira fase de transição a mulher estava sob a submissão dos homens, atrelada apenas aos trabalhos do lar e impossibilitada de exercer funções fora do âmbito doméstico. Logo nesse período não havia nenhuma preocupação proteger as atividades por ela exercida. Contudo, ao logo dessa fase ocorreram diversas transformações sociais e econômicas decorrentes da Revolução Industrial acarretando a ingresso da mulher no mercado de trabalho por se tratar de mão de obra mais barata, em virtude disso os problemas oriundos uma relação de emprego sem regras específicas para proteger a mulher tornaram-se evidentes.

Observando o contexto de exploração e desigualdades Nascimento (2003, p. 857) salienta:

[...] por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão-de-obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. Nenhuma limitação da jornada de trabalho,

idênticas exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação etc.

Posteriormente com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas mais uma fase iniciava-se, esse é o momento de grande conquista para as trabalhadoras, pois foi estabelecido um capítulo exclusivo intitulado “Da Proteção do Trabalho da Mulher”, tal capítulo assegura a proteção da mulher através de uma série de garantias que anteriormente não era previsto em nenhuma legislação trabalhista específica. Porém dentre essas garantias implantadas, alguns dispositivos em virtude de seu conteúdo passaram a ser vistos como discriminatórios, a exemplo das diversas proibições concernentes ao trabalho noturno, à prorrogação da jornada, a atuação em local de trabalho insalubre, perigoso, subterrâneos, em minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção. Tais vedações impediam o acesso da mulher a diversas oportunidades de trabalho.

Por fim, a terceira fase de transição é iniciada com a promulgação da Constituição Federal de 1988 vigorando até os dias atuais. Pode-se afirmar que as trabalhadoras atingiram o ápice da evolução de seus direitos nessa fase, tendo em vista a garantia de igualdade entre gêneros assegurada constitucionalmente pondo fim a diversas formas de discriminação. Vale salientar, que a igualdade assegurada a todos na Carta Magna não retirou direitos exclusivos da mulher já adquiridos anteriormente, isso porque as distinções permitidas entre mulheres e os homens atualmente residem apenas naquilo que os torna diferentes, ou seja, nas questões fisiológicas e da maternidade. Enfatizando esse entendimento Delgado (2008, p. 782) ensina:

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.

Diante das alterações e ampliações trazidas a cada nova norma criada relativa à proteção do trabalho da mulher é inegável os benefícios obtidos. As

normas vigentes como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, as leis esparsas, os decretos, jurisprudências dentre outras, formam um conjunto de normas interligadas capazes de propiciar todo amparo legal necessário para assegurar os direitos trabalhistas da mulher.

Portanto, atualmente vivencia-se os reflexos evolutivos dos direitos trabalhista da mulher, visto que a Constituição Federal buscou assegurar a igualdade entre gêneros ao inserir princípios, normas e direitos fundamentais de proteção à mulher, a exemplo do disposto no artigo 5º, inciso I:

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.

Desta forma, o objetivo da Carta Magna com a inserção desse dispositivo legal era por fim ao preconceito em relação às mulheres, tendo vista a prática de discriminatória entre os gêneros. A cerca desse entendimento Bulus (2008, p. 424) comenta:

O constituinte, ao igualar homens e mulheres, acatou uma solicitação há muito reclamada. Expressou em termos constitucionais positivos as longas lutas travadas contra a discriminação do sexo feminino. Ao fazê-lo garantiu muito mais que a igualdade —perante a lei||; assegurou a igualdade material de direitos e obrigações entre os sexos. Logo, homens e mulheres, que estiverem em situação idêntica, não poderão, seja qual for o argumento, sofrer qualquer cerceamento em suas prerrogativas e nos seus deveres, sob pena de infringir a Carta de 1988.

6 DOS ENTRAVES SOCIOCULTURAIS PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTA DA MULHER

Abordada no capítulo anterior a evolução dos direitos trabalhistas da mulher garantiu a esta um grande respaldo legal, pois todos os atos praticados ao longo da história no intuito de precarizar ou discriminar o trabalho da mulher foram suprimidos mediante a criação de leis específicas. As diferenças de gêneros e de remuneração salarial, a imposição de critérios para admissão ou para exercício de funções, assim

como diversos atos discriminatórios contra a mulher foram vedados em nosso país por meio de uma legislação complexa.

Entretanto, mesmo respalda por essas garantias as mulheres continuam sendo alvo de discriminação devido aos entraves sociais culturalmente cultivados por boa parte da sociedade. O preconceito machista enraizado no pensamento e no comportamento das pessoas, afeta diretamente a condição social da mulher. Em relação ao machismo, Michele Franco explica que varia de cultura para cultura:

A cultura brasileira é patriarcal, de valores ainda muito fortemente arraigados que naturalizam uma suposta superioridade masculina. Vivo hoje no Canadá, e posso assegurar que as relações aqui tanto no campo profissional quanto no familiar diferem muito ao padrão brasileiro.

6.1 DIFERENÇAS SALARIAIS

Devidos aos obstáculos oriundos da cultura ainda cultivada no Brasil as mulheres são vítimas das diferenças salariais, recebendo remunerações inferiores a dos homens mesmo sendo portadora de uma boa qualificação. De acordo com Fernando Américo Veiga Damasceno em sua obra *Igualdade de tratamento no Trabalho: Isonomia Salarial* (2004, p.62) as diferenças salariais ainda existem:

Mas na atual conjuntura brasileira ainda existe discriminação salarial ao sexo feminino. É comum dificultar as mulheres o acesso a alguns ofícios, reservando-lhes apenas serviço de menor importância técnica e econômica. E isto ocorre não só devido a uma discriminação da natureza social, mas pela falsa ideia sobre sua falta de preparo, pois já se foi o tempo em que assumir uma posição profissional definida. Alega-se também a falta de condições materiais para harmonizar as atividades do lar com as da vida profissional.

Essa realidade discriminatória que afronta as garantias constitucionais que assegura a igualdade salarial em trabalho de valor equivalente. Essa diferenciação é comprovada através dos dados obtidos na pesquisa realizada em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), segundo a pesquisa o rendimento do trabalho da mulher é 74% do valor recebido por homens. A diferença salarial se torna ainda maior na região norte do país, onde as mulheres ganham a 59,1% a menos que os homens.

A pesquisa também avaliou o nível de escolaridade de homens e mulheres na faixa etária compreendida de 18 a 24 anos, constatando que as mulheres correspondiam a 57,1% do total de estudantes que frequentam o ensino superior. Em relação a todo contingente populacional da faixa etária citada, 15,1% das mulheres e 11,4% dos homens frequentavam ensino superior. Já no tocante ao nível superior completo, 12,5% das mulheres e 9,9% dos homens concluíram a graduação.

Verifica-se com os dados coletados pela pesquisa o entendimento de que a evolução social constituída ao longo dos séculos, as batalhas travadas em prol da igualdade e um melhor nível de escolaridade da mulher não foram suficientes para por fim a desvalorização do seu trabalho em relação ao do homem. Percebe-se assim que os resquícios da antiga sociedade patriarcal vêm culturalmente sendo mantidos, fazendo-se perpetuar a visão machista de que o homem é o “grande provedor”, no intuito de justificar sua melhor remuneração. Nesse entendimento a supervisora de recrutamento e seleção do Grupo Employer, Aline Cristina Siqueira afirma:

É uma questão mais cultural mesmo, devido ao fato de que o mercado de trabalho sempre foi dominado pelos homens. Apesar das nossas batalhas, da gente ter conseguido um lugar ao sol, ainda estamos batalhando para chegar num patamar de alguns níveis hierárquicos semelhantes deles.

6.2 ACESSO AOS CARGOS DE CHEFIA

Outra forma de discriminação enfrentada pela mulher no mercado de trabalho é o acesso aos cargos de chefia, atualmente percebe-se um sucinto crescimento da participação de mulheres em cargo de chefia, porém a maioria desses cargos ainda está destinada aos homens. De acordo com o estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em janeiro de 2015 em 108 países em diversas regiões do mundo, o índice de mulheres ocupando cargos de chefia no Brasil gira entre 5% e 10%. A respeito dessa pesquisa o vice-diretor do Escritório da OIT, em Nova York, Vinicius Pinheiro afirma:

A boa notícia é que houve um certo avanço na participação das mulheres em posição de direção e gestão e chefia das empresas. Essa pesquisa realizada pela OIT em 108 países, mostra que em 80 países houve

crescimento significativo da liderança feminina nas empresas. Em 34 países, o crescimento foi superior a 7%. Entretanto, a má notícia é que esse crescimento ocorreu principalmente nas posições intermediárias de chefia. A quase totalidade das empresas no mundo continua sendo presidida por homens.

Conclui-se também com a pesquisa que para alcançar a igualdade de gênero nos altos cargos com ritmo de crescimento atual seria necessário de 100 a 200 anos.

6.3 ASSEDIO SEXUAL

O assédio sexual embora não seja um atentado exclusivo a integridade da mulher, esta ainda é a vítima mais comum. De acordo com o entendimento de Maria Luiza Pinheiro Coutinho em sua obra *Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades*. (2007, p.51):

Assédio sexual é uma conduta que vitima tanto o homem como a mulher, no ambiente de trabalho. Contudo, observa-se sua maior incidência em relação à mulher, devido possivelmente ao preconceito ancestral que sempre a colocou, qualquer que fosse a situação, em posição de desigualdade frente ao homem, o que faz o assédio sexual caracterizar-se como discriminação em razão das relações de gênero.

Seguindo o raciocínio de que o assédio sexual está intimamente ligado ao conceito preconceituoso de que a mulher é um ser inferior em relação ao homem Aloysio Santos (1999, p.24) afirma:

Tudo leva a crer que o assédio sexual seja mesmo uma nova versão do que se convencionou chamar coerção masculina, que se caracterizou pelo comportamento eminentemente discriminatório do homem que se considerava superior à mulher e que a molestava, como se ela estivesse sempre disponível, por pertencer a classes sociais mais baixas.

A doutrina especializada classifica o assédio sexual em duas espécies, podendo ser por intimidação ou por chantagem. A primeira espécie caracteriza-se por meio de propostas sexuais inconvenientes feitas verbal ou fisicamente através de repetidos gestos, palavras, insinuações, toques físicos, ou qualquer outra atitude que contenha conteúdo sexual no intuito de prejudicar o desempenho de uma

pessoa no ambiente de trabalho. A segunda espécie é caracterizada pelo abuso de autoridade, ou seja, ocorre quando alguém na posição de superior hierárquico constrange a vítima sob a ameaça de perda do emprego ou oferecendo benefícios em troca de favores sexuais indesejados.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) cerca de 52% das mulheres economicamente ativas já foram assediadas sexualmente e dos casos ocorridos no local de trabalho, apenas 1% destes são denunciados. Logo, percebe-se que a prática do assédio sexual é comum, porém a punição desses atos raramente acontece certamente por medo de represálias as mulheres vítimas da violência temem denunciar a prática.

6.4 ASSEDIO MORAL

Outra prática corriqueira contra a integridade da pessoa no ambiente de trabalho é o assédio moral e assim como no assédio sexual a mulher também é a vítima mais vulnerável do ato discriminatório. O assédio moral ocorre quando o agressor, normalmente um superior hierárquico, por meio de palavras ou gestos que resultem no constrangimento, perseguição ou desrespeito aos princípios e valores morais, interferindo diretamente nos aspectos da personalidade da vítima. Em face dessa matéria Maria Luiza Pinheiro Coutinho (2007, p.59) explica:

Como no assédio sexual, a mulher também se apresenta como a maior vítima do assédio moral laboral, que se constitui em situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, em razão das relações de gênero presentes no mundo do trabalho. Estas vão atuar como mecanismos de controle e sujeição da trabalhadora, e trazem, como efeito, o medo e a insegurança, devido à submissão às ordens e instruções de superiores hierárquicos, na sua maioria homens.

Nesse mesmo sentido, e no intuito de melhor caracterizar o assédio moral Menezes (2002, p.190) afirma:

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no

banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e suspensão de funções.

Em decorrência desse atentado a integridade da trabalhadora observa-se o aumento de doenças físico e psicológicas, resultando quase sempre no afastamento das atividades laborais para tratamento médico, em acidentes de trabalho, assim como a queda no rendimento afetando o serviço prestado e os lucros da empresa.

6.5 MATERNIDADE

Mesmo que de maneira mais discreta a maternidade é um dos fatores que dificulta a inserção da mulher no mercado de trabalho, isso porque para alguns empregadores as mulheres geram um maior custo em razão da proteção à maternidade assegurada a estas. Nesse sentido Maria Luiza Pinheiro Coutinho em sua obra *Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades*. (2007, p.26) relata:

Tem-se, ainda, a discriminação como resultante de razões econômicas, observada, no caso da mulher trabalhadora, através de obstáculos à sua contratação, ou impedimentos à manutenção ou progressão no emprego. Sob a ideia de que os custos do trabalho da mulher são superiores aos custos do trabalho do homem, em decorrência da proteção à maternidade - garantia do direito à licença-gestante, estabilidade provisória, descansos especiais durante a jornada de trabalho para amamentar o próprio filho, e direito à assistência ao filho durante o período de amamentação - a mulher trabalhadora se vê discriminada, sofrendo um desfavor na relação de emprego.

Ademais, é possível constatar outras ideias preconceituosas a respeito da maternidade inseridas no seio da sociedade sob a alegação de que a mulher durante o período da maternidade, ou seja, durante e depois do parto tem o rendimento e produtividade do seu trabalho comprometido, visto que o afastamento e o retorno ao trabalho em decorrência do parto interferem na rotina de trabalho e a estrutura física e psicológica da mulher.

7 DAS MEDIDAS DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Com a promulgação da Constituição de 1988 varias medidas foram tomadas para combater a discriminação no mercado de trabalho com a criação de políticas publicas. Em 1995 o Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR) foi criado pelo poder executivo, sob a direção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) com intuito de qualificar a população mais vulnerável do mercado de trabalho buscando diminuir as desigualdades. Posteriormente o programa Brasil, Gênero e Raça foi implementado com o mesmo objetivo de diminuir as desigualdades busca qualificar o trabalhador por meio de palestras, seminários e oficinas realizadas em diversos setores da sociedade. Tal programa conta com o apoio de diversos órgãos e beneficia todos os estados do país.

Ademais, outras medidas de políticas públicas resultaram na criação de vários outros programas, como a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho de responsabilidade do Ministério do trabalho e Emprego, o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos (PPIOT) criado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça instituído pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres.

Entretanto, diante da realidade vivenciada em nosso país com as gritantes diferenças salariais, a dificuldade de acesso ao trabalho e as diversas formas discriminatórias enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho as políticas públicas existentes no intuito de combater a discriminação de gênero no trabalho mesmo sendo bem planejadas ainda não são suficientes para coibir atos discriminatórios.

É importante observar também que a criação de novas leis para combater a distorção entre o que as leis de proteção ao trabalho da mulher determinam e a cultura preconceituosa ainda existente na nossa sociedade não seria a medida mais eficiente, visto que leis já existentes vedam as discriminações no mercado de trabalho e fixam as punições em caso de desrespeito.

Portanto, para por fim aos entraves sociais culturalmente estabelecidos em nossa sociedade causadores da discriminação da mulher no mercado de trabalho, faz-se necessário além das leis trabalhistas de proteção e políticas públicas voltadas ao trabalho, a implantação de políticas públicas mais eficientes na área da educação. Isso porque a mudança da concepção de valores só ocorrerá se houver uma educação de qualidade capaz de transmitir um verdadeiro senso de justiça social, onde o respeito às diferenças passe a ser algo natural. O preconceito é algo que tem que ser cortado pela raiz e não quando floresce entre os indivíduos, ou seja, é um tema a ser abordado nas escolas de educação básica e na família para assim formar uma sociedade consciente. Nessa perspectiva a carência do debate de temas relacionados ao preconceito nas escolas é constatado por Braga e Alves (2012, p.3), em relato de uma professora entrevistada:

Em nossas escolas ainda não há espaço para a discussão, debate ou mesmo reflexão desses temas polêmicos e complexos. Há sim um trabalho isolado feito a partir de um conflito surgido ou uma situação embaraçosa onde podemos conduzir a turma a uma discussão, ali, em sala de aula e naquele momento. A escola não discute direitos humanos, discriminação, preconceito em amplo debate com a comunidade. Há uma resistência tanto da escola quanto da família. Isso aumenta ainda mais a discriminação. Nós sempre esperamos que apareça uma situação constrangedora para poder abordar o assunto.

Contribuindo com a ideia de que a educação faz-se necessária para o combate à discriminação ao trabalho da mulher Calil (2007, p.116) explana:

A discriminação ao trabalho da mulher é uma realidade no dia-a-dia da mulher que trabalha: se não uma realidade presente, há, pelo menos, a ameaça constante da discriminação. Seu combate se faz com uma legislação trabalhista eficaz e, acima de tudo, com educação formal, para que assim haja o devido respeito às diferenças.

Por fim, a sociedade precisa entender que além do respeito às leis, devemos também respeito ao próximo. Precisamos por fim ao estereótipo de interiorização atribuído a mulher na antiguidade, somos iguais perante a lei, assim como perante nós mesmos. O efetivo cumprimento dos direitos trabalhistas da mulher já asseguradas constitucionalmente é dever todos, pois a construção de uma sociedade igualitária a todos beneficia.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, considerando a análise ora intentada, podemos tecer algumas considerações importantes a cerca do direito do trabalho da mulher. Primeiramente destaca-se a condição de inferioridade atribuída a mulher na antiguidade oriunda da sociedade patriarcal que valorizava o homem em detrimento da mulher. Posteriormente com a Revolução Industrial e o conseqüente desenvolvimento econômico surge numerosas vagas no mercado de trabalho facilitando a inserção da mulher nesse mercado. Todavia, o desejo capitalista dos empresários ocasionou a frequente exploração do trabalho da mulher, tendo em vista sua fragilidade e falta de qualificação.

Ademais, ressalta-se a importância dos marcos precursores do direito do trabalho da mulher, visto que por meio deles as primeiras conquistas foram alcançadas dando início a uma nova era marcada por muitas lutas e conquistas. Os grandes acontecimentos em face de sua da sua dimensão tornaram-se notórios mundialmente e decisivos para intervenção do poder estatal.

Desta forma, como resultado das batalhas travadas pelas mulheres trabalhadoras diversas normas foram criadas no intuito de protegê-las. No Brasil as Constituições foram fundamentais para resguardar os direitos trabalhistas da mulher, assim como as diversas leis compiladas que formaram a Consolidação das Leis Trabalhistas garantindo a mulher um capítulo especial para regulamentar seu trabalho. Ressalta-se ainda a importância das convenções da Organização Internacional do Trabalho, elaboradas nas durante as conferencias realizadas anualmente, abordando temas essenciais para melhorar as condições de trabalho da mulher.

Entretanto, com o passar dos anos e constada a evolução dos direitos trabalhistas da mulher, percebe-se ainda a grande discriminação de gênero existente. Diversos atos discriminatórios afrontam a lei maculando os direitos e as garantias assegurados a mulher e acima de tudo causando danos físicos e psicológicos a saúde da mulher trabalhadora.

Sabe-se que algumas medidas foram tomadas com o objetivo de combater a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho por meio de políticas públicas. A criação de programas com a parceria de diversos órgãos e entidades visando à qualificação do trabalhador foi de grande relevância, porém não suficiente para por fim a discriminação que a mulher ainda sofre no ambiente de trabalho.

Por fim, conclui-se que para efetivação dos direitos trabalhistas da mulher seja plena faz-se necessária à implantação de políticas públicas na área da educação, visto que o descumprimento das leis por meio de ações discriminatórias ocorre em razão do preconceito enraizado em boa parte de nossa sociedade. Mesmo com tantos avanços sociais nos deparamos praticas preconceituosas que só podem ser abolidas com a conscientização de toda a sociedade, conscientização esta que deve começar desde os primeiros anos do individuo dentro da escola e do seio familiar.

REFERENCIAS

ARIOSI, Mariângela F. **Os efeitos das convenções e recomendações da OIT no Brasil**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 507, 26 nov. 2004. Disponível em: < <http://jus.com.br/artigos/5946/os-efeitos-das-convencoes-e-recomendacoes-da-oit-no-brasil>>. Acesso em: 01 de jun 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BLAY, Eva Alterman. **8 de março: conquistas e controvérsias**. Rev. Estud. Fem., Florianópolis , v. 9,n. 2, 2001. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38109216>>. Acesso em: 28 de mai 2015.

BRAGA, Phelipe Bezerra. ALVES, Aline Soares. **Gênero, Direitos Humanos e Políticas Públicas: Breves Apontamentos**. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2012. Disponível em: <http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1386783330_ARQUIVO_PhelipeBezerraBraga.pdf>. Acesso em: 07 de jun 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 03 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 27 de mai 2015.

_____. Constituição Anteriores. **Legislações Históricas**. Disponível em: < <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/legislacao-historica/constituicoes-antiores-1#content>>. Acesso em: 27 de mai 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.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho – Mecanismos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades**. Rio de Janeiro: OIT, 2007.

FONSECA, Cláudia. **Ser mulher, mãe e pobre**, In: DEL PRIORE, Mary (org). História das Mulheres no Brasil. 9. ed., 2ª reimpressão. São Paulo: Contexto. 2007.

FRANCO, Michele Cunha. **Mesmo com avanços, mulheres ainda são vítimas de preconceito**. Entrevista com advogada e professora universitária, mestre e doutoranda em Sociologia na Universidade de Alberta no Canadá. Disponível em: < <http://www.jornalopcao.com.br/posts/reportagens/mesmo-com-avancos-mulheres-ainda-sao-vitimas-de-preconceito>>. Acesso em: 05 de jun 2015.

GONZALEZ, Ana Isabel A. **“As origens e a comemoração do Dia Internacional das Mulheres”**, tradução Alessandra Ceregatti, et. al., 1. ed. São Paulo: Expressão Popular: SOF Sempreviva Organização Feminina, 2010.

LIMA, Wesley de. **Da evolução constitucional brasileira**. Revista Eletrônica Âmbito Jurídico. 2014. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=4037>. Acesso em: 27 de mai 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisas.php>> Acesso em: 02 de jun 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentário à CLT**. 4º Ed. São Paulo: Atlas 2001

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Assedio Moral**. Revista do TST, Brasília, v.68. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2002-vol.-68> >. Acesso em: 06 de jun 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 29. ed., São Paulo: Atlas, 2013.

NETO, Carlos F. Zimmernann. **Direito do Trabalho**. 2. Ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções Ratificadas e não ratificadas Relativas ao Trabalho das Mulheres** . Escritório do Brasil. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conven%C3%A7%C3%B5es/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 02 de jun 2015.

_____. **História**. Escritório do Brasil. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 28 de mai 2015.

PINHEIRO, Vinicius. **Apenas 5% de cargos de chefia e CEO de empresas são ocupados por mulheres**. Entrevista. Criado em 13/01/15 12h43 e atualizado em 13/01/15. Por Edgard Júnior Fonte: Rádio ONU. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/01/apenas-5-de-cargos-de-chefia-e-ceo-de-empresas-sao-ocupados-por-mulheres>>. Acesso em: 06 de jun 2015.

SALÁRIO BR. **Mulheres ainda enfrentam discriminação no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.salariobr.com.br/Artigos/Mulheres-ainda-enfrentam-discriminacao-no-mercado-de-trabalho/1494>>. Acesso em: 06 de jun 2015.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**.35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de; CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. **Direito e processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.