



UEPB
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES OSMAR DE AQUINO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

HALLYNE BANDEIRA DE PONTES SANTOS

**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE ÀS LEIS
TRABALHISTAS**

GUARABIRA - PB
2019

HALLYNE BANDEIRA DE PONTES SANTOS

**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE ÀS LEIS
TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Direito, da Universidade Estadual da Paraíba, Campus III, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Ms. Mariana Tavares de Melo.

**GUARABIRA - PB
2019**

É expressamente proibido 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 do trabalho.

S237e Santos, Hallyne Bandeira de Pontes.
A evolução da mulher no mercado de trabalho frente às leis trabalhistas [manuscrito] / Hallyne Bandeira de Pontes Santos. - 2019.
23 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2019.
"Orientação : Profa. Ma. Mariana Tavares de Melo , Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Direito do Trabalho. 2. Mulher. 3. Mercado de Trabalho.
4. Desigualdades. I. Título
21. ed. CDD 344.01

HALLYNE BANDEIRA DE PONTES SANTOS

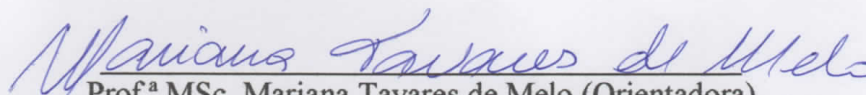
**A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE ÀS LEIS
TRABALHISTAS**


Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado a/ao Coordenação
/Departamento do Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

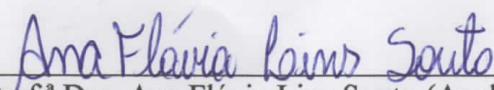
Área de concentração: Direito do
Trabalho.

Aprovada em: 28 / 11 / 2019

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a MSc. Mariana Tavares de Melo (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof.^a MSc. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Avaliadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof.^a Dra. Ana Flávia Lins Souto (Avaliadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Mulher (sexo Frágil)

Dizem que a mulher é o sexo frágil
Mas que mentira absurda
Eu que faço parte da rotina de uma delas
Sei que a força está com elas

Vejam como é forte a que eu conheço
Sua sapiência não tem preço
Satisfaz meu ego se fingindo submissa
Mas no fundo me enfeitiça

Quando eu chego em casa à noitinha
Quero uma mulher só minha
Mas pra quem deu luz não tem mais jeito
Porque um filho quer seu peito
O outro já reclama a sua mão
E o outro quer o amor que ela tiver
Quatro homens dependentes e carentes
Da força da mulher

Mulher, mulher
Do barro de que você foi gerada
Me veio inspiração
Pra decantar você nessa canção

Mulher, mulher
Na escola em que você foi ensinada
Jamais tirei um dez
Sou forte mas não chego aos seus pés

(ERASMO CARLOS, 1980)

A todas as mulheres guerreiras que lutam diariamente para sanar as discriminações, buscando incessantemente por igualdade, para melhor ascensão no mercado de trabalho. DEDICO.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	05
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	06
2.1 A mulher no desempenho dos trabalhos domésticos.....	07
2.2 Mulheres trabalhadoras e a luta de classe.....	08
2.3 A conquista dos primeiros direitos laborais da mulher no Brasil.....	09
3 DESIGUALDADES QUE PERSISTEM NO MERCADO DE TRABALHO.....	10
3.1 Os direitos da maternidade como elemento dificultador no mercado de trabalho..	11
3.2 Diferenças salariais, educacional e o assédio moral	12
4 POLÍTICAS PÚBLICAS E ENTENDIMENTOS JURÍDICOS DE IGUALDADE DE GÊNERO.....	14
4.1 A construção de um ambiente laboral igualitário com reconhecimento de direitos e projetos sociais.....	15
4.2 A compreensão jurídica das necessidades de proteção a mulher “A igualdade com diferenças”	16
5 CONCLUSÃO.....	17
REFERÊNCIAS.....	19

A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO FRENTE ÀS LEIS TRABALHISTAS

Hallyne Bandeira de Pontes Santos*
Mariana Tavares de Melo**

RESUMO

O objetivo principal do presente trabalho foi o de analisar a evolução histórica dos direitos trabalhistas da mulher, levando em consideração as garantias conquistadas ao longo do tempo e seus reflexos na atual legislação trabalhista brasileira. Destarte, buscou-se elencar o que a CLT prevê como direitos para a trabalhadora, levando em consideração as questões que envolvem a maternidade como elemento dificultador no mercado de trabalho. Ademais, foram analisados o contexto histórico e a conceituação, elencando ainda seus desdobramentos e principais desigualdades ainda existentes. Por fim, ponderou-se a essencialidade da criação de políticas públicas que envolvam a questão da igualdade de gênero, como também a importância de entendimentos jurídicos para a construção de um ambiente laboral saudável, com a criação de projetos sociais, creches e assim, ter um reconhecimento eficaz de seus direitos, destacando a importância de proteção à mulher visando igualar as diferenças e discriminações. O estudo deu-se com base em pesquisas bibliográficas, artigos científicos, revistas, artigos da legislação brasileira e outras fontes de pesquisas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Mulher. Mercado de Trabalho. Desigualdades.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the historical evolution of women's labor rights, taking into account the guarantees gained along the time and their effects on current Brazilian labor legislation. Thus, we sought to list what the CLT provides as rights for the worker, taking into account the issues that involve motherhood as a hindering element in the labor market. In addition, the historical context and the conceptualization were analyzed, listing their unfolding and the main inequalities still existing. Finally, we considered the essentiality of the creation of public policies that involve the issue of gender equality, as well as the importance of legal understandings for the construction of a healthy working environment, with the creation of social projects, day care centers and thus having a recognition emphasizing the importance of protecting women in order to equalize differences and discrimination. The study was based on bibliographical research, scientific articles, magazines, articles, Brazilian legislation and other sources of research.

Keywords: Labor Law. Woman. Labor Market. Inequalities.

* Bacharelanda do Curso de Direito, na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III E-mail: hallynebandeira@hotmail.com

** Mestra em Direito Econômico, pela Universidade Federal da Paraíba. Email: nanatavares75@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, é nítido se vislumbrar a árdua luta das mulheres em busca da ascensão no mercado de trabalho, até chegarmos ao cenário atual em que estamos inseridos. O perfil da mulher é muito diferente daquele do início do século XIX. Contemporaneamente, além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, reúne as tarefas tradicionais: a de ser dona de casa, mãe e esposa. Buscando inserção no mercado de trabalho, independência financeira e de qualificação profissional, a mulher consegue conciliar casa e carreira, indo à luta construindo uma dupla jornada de trabalho.

Observa-se que uma das maiores e principais conquistas da mulher, está relacionada a possibilidade de inserção e reconhecimento no mercado de trabalho, visto que outrora, apenas os homens proviam o sustento econômico do lar. Deste modo, a busca por ganhar seu próprio dinheiro, ter independência e ainda ter a competência reconhecida, foram motivos os quais a mulher começou a travar lutas no ambiente doméstico e principalmente no mundo corporativo, visto que esta, sempre foi alvo de preconceito e discriminação diante de uma sociedade que é fundamentalmente machista.

Pode-se considerar que as profissões vistas como femininas eram sempre as relacionadas ao papel da mulher dentro da família, como por exemplo, a de educar e cuidar de seus filhos, gerenciar e executar tarefas relacionadas as atividades do lar. Sendo este fato comprovado pelo grande número de mulheres que atuavam e atuam como professoras de educação infantil e ensino fundamental, além de enfermeiras e outras profissões. Tais atividades desempenhadas, serão melhor discutidas no tópico 2 deste trabalho, que retrata a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho.

Mesmo com inúmeras mudanças no decorrer dos anos, é possível observar, mulheres ocupando cargos de destaque em grandes empresas, porém, ainda existem diferenças notórias em relação aos trabalhadores do sexo masculino, mesmo elas ocupando cargos superiores. Quando o assunto é remuneração, dados demonstram diferenças que ferem o que se almeja concretizar no que tange os direitos constitucionais e às normas da CLT.

O favorecimento e a aceitação das mulheres no mercado de trabalho vêm crescendo de forma paulatina, com lutas incansáveis, e assim, pode-se ver o crescimento destas enquanto profissionais, atuando em cargos com grande relevância social e econômica. Nas palavras de Beauvoir (1967), “É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.

O percurso desenvolvido nesta pesquisa visa demonstrar além da evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, as desigualdades recorrentes e reconhecidas estatisticamente (item 3.2), com o intuito de vislumbrar a necessidade de políticas públicas (item 4) efetivas que almejam a concretização de um ambiente laboral justo conforme os ditames normativos de proteção aos direitos da mulher, observando as diferenças existentes sem propagar preconceitos e discriminação (item 4.1 e 4.2).

A metodologia a ser aplicada é a lógico dedutiva, analisando os artigos da legislação Brasileira, em especial a Consolidação das Leis Trabalhistas, livros e aportes teóricos como Alice Monteiro de Barros, Simone de Beauvoir e Maurício Godinho Delgado, além de artigos e estatísticas relacionadas à temática, dentre outros estudos que envolvem a temática.

Com isso o objetivo do presente trabalho visa mostrar a evolução histórica da mulher e seus direitos trabalhistas, levando em consideração as garantias conquistadas ao longo do tempo e seus reflexos na atual legislação trabalhista brasileira, visto as desigualdades ainda existentes, com a necessidade de políticas públicas e entendimentos jurídicos eficazes visando igualar as diferenças.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A evolução histórica da mulher pela busca da autonomia em suas atividades laborais perpassa das sociedades primitivas, Antiguidade, Idade Média, Renascimento, até chegar ao século XIX, com a Revolução Industrial, momento que passou a ter maior visibilidade.

Com a análise histórica observa-se que nas sociedades primitivas, a mulher auxiliava o homem na coleta de frutos e cultura das terras, mais tarde na Antiguidade, a mesma tinha um trabalho assemelhado ao da costureira. Já na Idade Média, recaía sobre os ombros da mulher, auxiliar nos trabalhos da produção do vestuário, ourivesaria e de tapeçaria. No Renascimento, as mulheres se confinaram nas paredes do lar, perdendo várias atividades conquistadas até então (BARROS, 2016).

Por conseguinte, passaram a ter explorado o seu trabalho sendo solicitadas na indústria têxtil, no século XIX, tornando-se conhecido no processo de industrialização como “meia-forças”. Para evitar que houvesse injusta concorrência no mercado de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preocupou-se em regulamentar o labor da mulher, a fim de uniformizar os custos. Conforme Barros:

No domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado a disciplina dirige-se a mulher no estado gravídico-puerperal (Convenções n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõe restrições ao trabalho da mulher, em geral proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT) em regime de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracteriza-se pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e de tratamento com homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT). Contraditoriamente, esse novo perfil coexiste com as normas de tutela à mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere do Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171 de 1990, do mesmo organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres aquelas que estiverem no ciclo gravídico puerperal (BARROS, 2016, p. 705).

Com base nos dados históricos coletados verifica-se que as mulheres ingressaram de forma lenta no mercado de trabalho, pois a sociedade acreditava que o homem era o único provedor das necessidades familiares, sendo destinada à mulher a educação dos filhos, os afazeres domésticos e auxílio em algumas funções fora do lar.

Outro marcante fato que culminou a entrada da mulher no mercado de trabalho, foi durante a primeira e a segunda guerras mundiais em que as mulheres tiveram que assumir a lugar do homem para dar andamento aos negócios da família, como também auxílio na fabricação de munições, armamentos bélicos, ou seja, período de guerras a mão de obra feminina era crescente para eliminar as deficiências provenientes destas.

À vista disso, percebe-se um momento crescente da necessidade da mulher deixar as atividades apenas domésticas, para realizar trabalhos, buscando espaço no mercado de trabalho, cenário que se encontrava apenas a figura masculina. Na qual a mulher começou com trabalhos cômodos ao universo masculino, que são aqueles que os homens não queriam exercer, como costureiras, enfermeiras e professoras de crianças.

Diante do sistema capitalista do século XIX, houve muitas alterações no processo produtivo das empresas e na organização do trabalho exercido pela mulher, sendo claro o

avanço tecnológico e industrial, em virtude disso, um número grande de mão de obra feminina passou a trabalhar nas fábricas.

Por conseguinte, a estrutura familiar passou a ser alterada devido ao fato da necessidade da mulher de trabalhar no mercado de trabalho, assim, além das atividades domésticas, estas passaram a exercer a dupla jornada de trabalho.

Com a mutação no cenário, sucedeu-se a busca para a atuação de forma idêntica ao trabalho dos homens, executando tarefas com grande maestria, bem como lutando paulatinamente por sua visualização e assim, conseguindo espaço não somente no mercado de trabalho como mão de obra, mas como também, na acessibilidade das mulheres às escolas, podendo estudar e se qualificar em universidades.

A crescente luta pela inserção e a conquista por seu espaço é sensível e aceita com discriminação. A rotulação de sexo frágil é presente e reprime ainda a ascensão de forma plena ao mercado, sendo perceptível, um fato concreto, qual seja, a remuneração da mulher, comparada a do homem, mesmo ocupando o mesmo cargo, é menor. Sendo plausível se ressaltar que recai sobre a mesma os cuidados com os filhos, a educação, amamentação e administração do lar familiar (DELGADO, 2017).

É de grande relevância se pontuar que as mulheres é a maior parcela da população e assim, compreender que o seu papel delas é de extrema importância na sociedade e que para um bom planejamento do padrão de vida e uma real existência de igualdade de oportunidades para todos diante de uma sociedade, sendo necessário que as questões que afetam as mulheres sejam debatidas e resolvidas, por sociedade mais justa e igualitária.

2.1 A mulher no desempenho dos trabalhos domésticos

A mulher que sempre foi vista perante a sociedade como mãe, esposa e dona de casa, que era educada desde a infância para cuidar da casa, preparada para o casamento e educar aos filhos. Nesse sentido, nos anos de 1950 e 1960, grande parcela da sociedade era contra a inserção da mulher no mercado de trabalho, defendia a ideia de que esta não conseguiria conciliar atividades domésticas com o trabalho externo, que isso iria trazer consequências ruins para o casamento, geraria um descompromisso conjugal, e que traria danos para educação de seus filhos.

A norma oficial ditava que a mulher devia ser resguardada em casa, se ocupando dos afazeres domésticos, enquanto os homens asseguravam o sustento da família trabalhando no espaço da rua. Longe de retratar a realidade tratava-se de um estereótipo calcado nos valores da elite colonial e muitas vezes espelhados nos relatos de viajantes europeus que servia como instrumento ideológico para marcar a distinção entre as burguesas e pobres (PRIORE, 2006, p. 517).

Diante da análise de estudo feita, verifica-se que a mulher em décadas anteriores só possuía a função de mantenedora do seu lar e assim, desempenhava suas atividades domésticas, sendo o homem o responsável pela subsistência da família e provedor do lar. Nota-se que, é evidente que os afazeres domésticos sempre foram e ainda são ligados a figura feminina, rotulação predominante da mulher, mesmo diante de todas as conquistas, podendo se ver que em muitos casos ainda chega a trabalhar mais que os homens.

Com base na pesquisa do IBGE (2018), fora revelado pela pesquisa intitulada por Outras Formas de Trabalho da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua,

referente e atualizada ano de 2018, que, na conjuntura atual em média, 21,3 horas por semana, as mulheres dedicaram-se com afazeres domésticos e em cuidados de pessoas, já os homens gastaram com as mesmas tarefas em média 10,9 horas, ou seja, quase o dobro. Ao se analisar a referida pesquisa verifica-se que:

a mulher destinava 8,2 horas a mais em obrigações domésticas, do que os homens ocupados. Se faz necessário informar que a jornada doméstica feminina não afetava a sua situação no mercado de trabalho, e por conseguinte, a diferença entre homens e mulheres não ocupados era ainda maior, com a média geral de 11,8 horas a mais (IBGE, 2012- 2016).

Destarte, é notório que a mulher continua sendo a responsável pela organização do lar em vasta escala, mesmo com a sua busca incessante por igualdade de direitos e a sua inserção no mercado de trabalho, como demonstram as pesquisas, as mulheres conciliam as atividades domésticas e profissionais.

2.2 Mulheres trabalhadoras e a luta de classe

A luta das mulheres trabalhadoras se iniciou em indústrias têxteis e de vestuários, com as mulheres costureiras, que trabalhavam nas primeiras fábricas de tecido durante o século XIX, na qual essas mulheres trabalhavam com uma carga horária muito intensa, com serviços pesados, em condições de meio de trabalho de insalubridade e ainda recebendo bem menos que os homens em seus salários.

No Brasil, entre os anos de 1920 e 1960, houve uma maior abertura da mão de obra feminina, em virtude da redução do esforço físico com a chegada das máquinas. Não muito diferente do cenário mundial, a estrutura para o trabalho oferecida era precária e com baixo salário, todavia, ajudou com que as mulheres passassem a ir buscar os seus direitos mesmo que de forma gradativa.

Assim, a luta das mulheres para alcançarem seus direitos, buscando reconhecimento, foi determinada por dificuldades bem extensas, com duras rotinas, fracassos e a incansável busca por sucesso. Viu-se que a luta incessante das mulheres foi para permanecer com o que fora conquistado e não retornar para as antigas condições como pode-se analisar do escrito por Zamariolli:

A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia (ZAMARIOLLI, 2008 p.8)

A luta constante das mulheres, independente do silêncio de outras, em busca de mudarem seus destinos ou o grupo social que elas estão inseridas, vale destacar que uma parcela destas foi chamada de feminista, a qual se entregou por completo na defesa de direitos, marcado por resistência e a busca constante por igualdade, respeito, dignidade e liberdade. Assim, a mulher vem galgando por espaço dia após dia, com garra e muita

determinação, assumindo suas potencialidades, enfrentando barreiras de subordinação, violência, abusos e assédios das diversas formas existentes.

2.3 A conquista dos primeiros direitos laborais da mulher no Brasil.

A década de 1930 tornou-se um marco para as legislações trabalhistas no Brasil, momento que o Presidente Getúlio Vargas deu início a criação destas, passando a beneficiar a todos, pois a jornada de todo e qualquer trabalhador não possuía limite e a nova fase legislativa favoreceu as mulheres com a criação de proteções as mesmas, as quais eram uma boa mão de obra barata, trabalhavam em ambientes insalubres e sem limite de horário fixado. Assim, até o surgimento da legislação trabalhista de 1930, não havia o enaltecimento da dignidade da pessoa humana.

Por volta do ano de 1928, as buscas incessantes das mulheres pelas conquistas de seus direitos passaram a tomar forma, sendo o voto feminino um desses marcos, que foi conquistado em 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, instituído com o movimento sufragista por Berta Lutz, que conseguiu grande vitória, onde a partir daí surgiram novos direitos e melhorias para as mulheres.

O voto feminino foi garantido através do Decreto nº 21.076, de 24/02/1932, assinado pelo, então, presidente Getúlio Vargas, no Palácio do Catete, no Rio de Janeiro. Mas, o primeiro direito foi garantido cinco anos antes, quando a professora Celina Guimarães Viana adquiriu o registro para votar, o que a aponta até hoje como sendo a primeira eleitora do país. Nordestina oriunda do Rio Grande do Norte, ela solicitou a inclusão de seu nome na lista de eleitores da cidade de Mossoró (RN) em 1927, ano em que o município permitiu que a lei eleitoral determinasse, por meio do artigo 17, que no Estado poderiam ‘votar e serem votados, sem distinção de sexos’, todos os cidadãos que reunissem as condições exigidas pela lei (FASUBRA, 2014).

Outro movimento de grande evolução, nas conquistas femininas, foi a Revolução Feminista, que surgiu a partir de 1970, na qual se buscou para as mulheres conquistas trabalhistas e sociais, trazendo consequências grandiosas, como por exemplo, o uso de contraceptivos, um mecanismo que a mulher passaria a ter e poder fazer um planejamento familiar.

Logo em seguida o surgimento da Lei 6.515/77, chamada de Lei do Divórcio, proporcionou a mulher uma tomada com maior liberdade em seus relacionamentos, especialmente os abusivos. Assim as mulheres passaram a ter crescimento e liberdade, na forma econômica, visto que passaram a buscar de forma independente dos homens, uma forma de inserção no mercado para gerar o seu sustento, mesmo regrada por fortes discriminações à época.

A década de 70 foi uma época marcante para a classe feminina, visto que no Código Civil de 1916, vigente a época, as mulheres eram consideradas relativamente incapazes, e deveria ser assistida em seus negócios jurídicos pelo pai e após o casamento, pelo esposo, o que as limitava e as impedia de crescer e se firmar comercialmente.

Por conseguinte, a partir desta década de 70, a mulher passou a ter a capacidade civil plena, podendo se firmar comercialmente e gradativamente a mesma vem conquistando seu espaço profissional, com a liberdade de escolher a sua profissão, por exemplo, e mesmo que de forma paulatina, a incansável busca por direitos igualitários.

A luta feminina é uma batalha incessante de conquistar novos valores morais, sociais e culturais, em busca da democracia, tentando suprimir as desigualdades das classes existentes entre homens e mulheres em busca de igualdade perante todos os homens no mercado de trabalho. Houve, na Revolução de 1930, propriamente em 1932, no Brasil o surgimento do decreto n. 21.417-A de 1932, na qual, o mesmo determinou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando-lhe, em seu art. 7, descanso obrigatório de quatro semanas semanais antes e quatro semanas depois do parto, independente para trabalhar em locais públicos ou particulares. Sendo esses períodos aumentados de até duas semanas em casos extras, comprovados claro por atestados médicos (BARROS, 2016, p. 706).

No tocante ao trabalho noturno feminino, inicialmente, a legislação brasileira com Decreto n. 21, 417-A/1932, motivado por normas internacionais, vedava o trabalho feminino em estabelecimentos comerciais e industriais, particulares ou públicos, dentre às 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, com exceção as empregadas em estabelecimentos que só trabalhassem pessoas da sua família. Após alguns movimentos, o trabalho feminino ganhou outra abertura, qual seja, as mulheres maiores de 18 anos tiveram a permissão para trabalhar em empresas ou atividades industriais (BARROS, 2016).

De forma incansável, a classe feminina buscou seu espaço de forma crescente no século XX, e em meados do final da década de 80, houve o reforço para a proibição da divisão sexista de atividades, verificando-se assim, um grande e considerável avanço.

3 DESIGUALDADES QUE PERSISTEM NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi seguida e ainda é acompanhada por muitos obstáculos, uma vez que esta precisava provar que podia mais, que era capaz para fazer o que bem queria, e que não precisava apenas laborar no meio doméstico e assim, com sede de ir além, foi gradativamente conquistando seu espaço na sociedade.

É de extrema importância destacar que a luta revolucionária da mulher no mercado de trabalho sempre foi pela busca incessante pelo direito de ser tratada de forma igualitária aos homens. Observa-se que um dos pontos empregados como meio de dificultar a ascensão da mulher no mercado de trabalho é em decorrência da alegação que a sua contratação se torna mais elevada, por envolver questões relacionadas à maternidade.

A Constituição Federal de 1988, em suas disposições, combate a prática da discriminação do trabalho, dispondo em seus arts. 5º e 7º, sobre o tratamento igualitário entre homens e mulheres não só em direitos e obrigações, bem como nos exercícios de suas funções profissionais, na percepção salarial, estado civil, cor, sexo e idade, sendo considerada como a carta de direitos mais democrática, já firmada no direito brasileiro.

De acordo com a Lei n. 5.473 de julho de 1968, lei que se refere ao emprego, a mesma considera nulas as providências e disposições geradoras de discriminações, entre brasileiros de ambos os sexos, para ocupação de cargos, que estão sujeitos a seleção, tanto em empresas públicas e privadas, estaduais ou municipais, serviço autárquico, de sociedade de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

Analisando a Consolidação de Leis Trabalhistas brasileira, CLT, em seu art. 461, a mesma já garantia a igualdade salarial, independente do sexo, em trabalhos de igual valor, sendo considerada uma medida antidiscriminatória. É de imensa relevância se destacar que mesmo com as exposições nítidas do princípio da igualdade, nos textos legais, verifica-se ainda a existência de não seguimento das mesmas, ou seja, ainda persevera em sociedade a

cultura da discriminação para com as mulheres, sendo sempre vista com novas formas e feições.

A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto, um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, etnia, sexo ou gênero, nacionalidade, eficiência, riqueza, opção sexual, etc.). Ou, como afirma Ronald Dworkin, do fato de ser “membro de um grupo considerado menos digno de respeito, como grupo, que outros”. Mas, a discriminação pode, é óbvio, também derivar de outros fatores relevantes a um determinado caso concreto específico (DELGADO, 2017, p. 903).

As desigualdades, diferenças e ou discriminações que as mulheres sofrem no mercado de trabalho é um processo histórico e ainda está enraizado essa cultura que se faz tão forte no Brasil, na qual visualizam ainda a mulher como sendo o sexo frágil diante da sociedade, mesmo ela se destacando cada vez mais no mercado de trabalho, que são razões insignificantes para o tamanho de sua conquista no decorrer dos anos.

3.1 Os direitos da maternidade como elemento dificultador no mercado de trabalho

Um dos grandes desafios enfrentados pela grande parcela das mulheres é conseguir conciliar da melhor forma o trabalho, gravidez e a maternidade, passando por incompreensões e preconceitos no ambiente de trabalho, chegando até sofrerem questionamentos quanto a sua capacidade de lidar com o seu trabalho, durante estes períodos já que na sociedade brasileira, as atividades relativas aos cuidados dos filhos e os afazeres domésticos são vistos quase como exclusivamente como femininas.

A temática sobre o dinamismo na dupla jornada feminina com o perpassar dos anos se desenvolveu da melhor forma, permitindo que a mulher gestante adquirisse a estabilidade empregatícia, bem como a concessão do auxílio maternidade e também a garantia ao retorno ao cargo e função que ocupava antes do estado gravídico. Todavia, mesmo com toda a proteção legislativa, ainda é frequente e presente em nossa sociedade, a discriminação contra a mulher trabalhadora grávida e casada, no ambiente de trabalho, segundo o que relata Barros (2016):

Dispõe o art. 391 da CLT que: não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. O dispositivo em questão visa, igualmente, a evitar discriminação contra a mulher casada ou em estado de gestação. Alinhado com a ideia, é o parágrafo único do dispositivo citado, quando preceitua que: não serão permitidos em regulamentos, convenções coletivas ou contratos individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo casamento ou de gravidez. A proibição é reforçada nos itens I, II, III, IV, do art. 373-A, da CLT, introduzidas pela Lei n. 9.799, de 25 de maio de 1999. (p. 728)

Assim, mesmo diante dessas diretrizes é relevante destacar que o empregador investiga a vida pessoal da empregada, em época da relação de emprego ou na seleção pessoal

para ocupar devido cargo, levando em consideração as características inerentes como, por exemplo: possível gravidez e estado civil.

Nesse sentido, dispõe a Constituição Federal de 1988, que enseja o pedido de indenização por dano moral ou material, nos casos em que o empregador investiga a possível gravidez da trabalhadora, através de exames, sobretudo na fase de seleção pessoal, amputando o princípio da não discriminação, no que se refere ao direito a intimidade, exposto no art. 5. X da Carta Cidadã (BARROS, 2016, p. 728).

É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem - e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7º, XVIII (licença à gestante de 120 dias), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à crianças e adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo) (DELGADO, 2017, p. 910).

Nota-se, portanto, as tentativas de coibir e inviabilizar o tratamento diferenciado as mulheres, não podendo deixar de ser concedido a maternidade normatização especial e privilegiada pelas legislações vigentes, como dispõem os arts. 7º XVIII, e 226 da Constituição Federal.

3.2 Diferenças salariais, educacionais e assédio moral

A grande desigualdade existente no mercado de trabalho, quando se refere a homens e mulheres foi analisada através de pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, com a divulgação do estudo, Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, com informações atualizadas em 08 de junho de 2018.

A pesquisa traz de forma minuciosa a importância do debate dessa questão, a fim de colaborar com a importância do investimento de políticas públicas no País, para esse fim. Segundo a pesquisa, as mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, juntamente com trabalhos remunerados, cuidados com as pessoas e afazeres domésticos (IBGE, 2012-2016).

Mesmo trabalhando mais horas, a mulher segue ganhando menos. Apesar da diferença entre os rendimentos de homens e mulheres ter diminuído nos últimos anos, em 2016, elas ainda recebiam o equivalente a 76,5% dos rendimentos dos homens. Uma combinação de fatores pode explicar essa diferença. Por exemplo, apenas 37,8% 39,1% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres; essa diferença aumentava com a faixa etária, indo de 43,4%, 43,1% de mulheres em cargos de chefia no grupo até 29 anos de idade até 31,3%, 31,8% no grupo de 60 anos ou mais (IBGE, 2012-2016).

Na categoria de ocupação com nível superior completo ou maior, a diferença era ainda mais evidente: as mulheres recebiam 63,4% do rendimento dos homens em 2016 (IBGE, 2016). Da verificação da pesquisa ainda nota-se que em virtude do lento processo de

inserção da mulher no mercado de trabalho houve uma redução da taxa de fecundidade como um mecanismo encontrado para o enfrentamento dos obstáculos impostos, e conseqüentemente, um aumento nos níveis de escolaridade nas últimas três décadas, resultando estatisticamente em uma maior escolarização das mulheres maior que os homens.

Nesse sentido, se vê ainda, na Pesquisa do IBGE (2016), que em 2016, as mulheres de 15 a 17 anos de idade tinham frequência escolar líquida (proporção de pessoas que frequentam escola no nível de ensino adequado a sua faixa etária) de 73,5% para o ensino médio, contra 63,2% dos homens.

Isso significa que 36,8% dos homens estavam em situação de atraso escolar. Na desagregação por cor ou raça, 30,7% das pretas ou pardas de 15 a 17 anos de idade apresentaram atraso escolar em relação ao ensino médio, face a 19,9% das mulheres brancas. Comparando-se gênero e cor ou raça, o atraso escolar das mulheres brancas estava mais distante do registrado entre os homens pretos ou pardos, 42,7% (IBGE, 2016).

Essa trajetória escolar desigual, relacionada a papéis de gênero e à entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, faz com que as mulheres tenham um maior nível de instrução. Observa-se ainda, que na faixa dos 25 a 44 anos de idade, 21,5% das mulheres tinham completado a graduação, contra 15,6% dos homens, indicador 37,9% superior ao dos homens desagregando-se a população de 25 anos ou mais de idade, com ensino superior completo por cor ou raça, as mulheres brancas estão à frente, com 23,5%, seguidas pelos homens brancos, com 20,7%; bem abaixo estão as mulheres pretas ou pardas, com 10,4% e, por fim, os homens pretos ou pardos, com 7,0%.

Devido aos estudos abordados em relação aos indicadores educacionais considerados, verifica-se que a mulher supera em larga escala os homens, contudo, ainda há uma vasta desigualdade no que se refere às mulheres brancas, pardas ou pretas, mostrando nitidamente que a cor ou raça é um fator extremamente de desvantagem educacional.

Neste cenário, verifica-se também a discrepância entre homens brancos e mulheres pretas ou pardas que conseguiram concluir o ensino superior ainda é superior a 10 pontos percentuais, então, independente das mulheres mostrarem os melhores resultados educacionais, a mesma ainda não obteve qualificação justa ao mercado de trabalho.

Nas relações de trabalho é de grande relevância destacar que as desigualdades entre homens e mulheres, continuam vorazes, que torna o ambiente de trabalho mais desfavorável para a mulher, sendo imposta a prática de assédio moral em seu ambiente de trabalho. Conseqüentemente, quando a vítima é uma mulher, o caso de assédio moral passa rapidamente para assédio sexual, devido a esses fatores, a mulher se encontra em um cenário de vulnerabilidade e culpa, sentindo-se muitas vezes, com medo de sofrer marcações em seu meio profissional, onde muitas acabam desistindo do emprego.

Esse fenômeno caracterizado por atos desumanos que intentam expor os trabalhadores a situações vexatórias durante o exercício de sua função, pretende humilhar o empregado e desestabilizá-lo emocionalmente, o que interfere na sua saúde, provoca danos psíquicos e afronta a dignidade da pessoa humana. Tais fatos são praticados por um ou mais superiores dirigidos a um ou mais subordinados, podendo ocorrer também entre subordinados e, excepcionalmente do subordinado em relação ao superior (ascendente) (BRASIL, CARTILHA MPE. 2006).

O assédio moral é considerado uma prática abusiva e cruel dirigida ao empregado (a), decorrente de séculos de cultura patriarcal, deixando rastro por toda a história e para coibir este ato se faz necessário a adoção de um código de ética eficaz daquele meio de trabalho.

Nas palavras das autoras Mello e Simões, vale destacar o apontamento feito sobre as reflexões de Margarida Barreto acerca do tema:

[...] o assédio se apresenta através de comportamentos agressivos que visam a desqualificação, a desmoralização e a desestabilização moral e emocional da vítima, o que torna o ambiente de trabalho insuportável e hostil (MELLO; SIMÕES. 2016, p. 10).

Na legislação vigente brasileira encontram-se disposições acerca desta problemática, sendo a Carta Cidadã de 1988, o supedâneo para tanto. Em especial traz a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 483, que trata sobre a rescisão indireta, na qual a empregado pode pedir a demissão devido ao assédio moral ou sexual sofrido, podendo em seguida pedir ação de indenização.

4 POLÍTICAS PÚBLICAS E ENTENDIMENTOS JURÍDICOS DE IGUALDADE DE GÊNERO

No que se refere às políticas públicas de gênero, incorpora-se ao conceito de gênero, a discussão dos seus desdobramentos da ascensão, na qual trazem para a realidade a intervenção tanto para conflitos que se perpassam nas relações sociais discrepantes entre homens e mulheres, como também nas desigualdades produzidas e reproduzidas culturalmente entre os mesmos, com alicerce no discurso das diferenças biológicas.

De fato não existe obstáculo a existência de políticas públicas para as mulheres, na verdade há um reconhecimento de que estas políticas ao centrarem seu olhar somente na figura da mulher focam ainda mais em seus aprimoramentos, como por exemplo, as políticas públicas de segurança voltadas para o combate da violência contra a mulher, que sofrem interferência exclusivamente no atendimento da mulher vitimada excluindo do atendimento o agressor. Diante disso, é de extrema necessidade defender a existência e disseminação das políticas públicas com equidade de gênero, pela busca da igualdade com respeito as diferenças.

Com o intuito de sanar as desigualdades existentes em determinados grupos, em que diminuem as perspectivas e afetam diretamente os planos de vida, com certas características como gênero, deficiência e raça. Estabeleceu-se uma discriminação reversa, em concordância com o conceito de justiça distributiva, que consiste em tratar de forma desigual os desiguais. Ou seja, neste caso o tratamento desigual é compensatório e que vem sendo sugerido por normas internacionais, como verifica-se:

As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminação em relação a estes últimos - Art. 4 da Convenção n.159 da OIT, ratificada pelo Brasil (BARROS, 2016, p. 736)

Em estudos relacionados à temática verifica-se que na Constituição Federal de 1988, no art. 7, XX, admitem-se ações afirmativas, cuja base consiste em desigualar para criar igualdade, assim protegendo diretamente o mercado de trabalho da mulher, diante de lei específica para beneficiar.

4.1 A construção de um ambiente laboral igualitário com reconhecimento de direitos e projetos sociais

A Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1975, a fim de desenvolver a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, objetivando proporcionar melhor condições econômicas e sociais, realizou o Decênio das Nações Unidas para a mulher, visando a igualdade, a paz, ao desenvolvimento, através de uma ação eficaz, nos níveis regionais, nacionais, internacionais, estabelecendo objetivos curtos e longos, a fim de alcançar os objetivos.

De 1975 são, ainda, a Convenção n.142, ratificada pelo Brasil (aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo n. 46, de 23 de setembro de 1981) e a Recomendação n. 150 da OIT, sobre orientação profissional e formação profissional no desenvolvimento de recursos humanos. Essa Recomendação, no art. 54 sugere: convencer a opinião pública e especialmente pais, mestres, orientadores profissionais, empregadores e trabalhadores, da necessidade de homens e mulheres participarem em igualdade econômica, da sociedade; combater as atitudes tradicionais com respeito ao trabalho de homens e mulheres e preconizar a criação de creches e estabelecimentos de programas de formação profissional, para mulheres que tenham ultrapassado a idade de ingresso na vida profissional ou que desejam dela participar após longo período de ausências (BARROS, 2016, p. 753).

Nesse sentido, o ambiente laboral é de grande relevância para o trabalhador, pois é neste ambiente que a mulher irá passar boa parte do seu dia, se o ambiente de trabalho passar sensações restritivas não se dará estímulo suficiente para os colaboradores para ficar naquele ambiente, e assim irá afetar toda a sua produtividade.

Por isso, se faz necessário que as empresas invistam em salas dinâmicas, em espaços para descompressão, ou seja, local na qual os funcionários possam descansar e voltar com as energias revigoradas para o meio bem mais disposto, empresas famosas que já detém essas salas são a Apple, Microsoft, Google, elas são consideradas inovadoras neste tipo de construção de ambiente. No que se refere às entidades públicas, para dar mais assistência e proteção às mulheres, durante o período da infância do seu filho, Barros (2016) explica:

Saliente-se ainda que o art. 397 da CLT dispõe que o SESI, SESC e outras entidades públicas destinadas a assistência, a infância, manterão ou subvencionarão, de acordo com as suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. A assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos de idade em creches e pré-escolas foi atribuída ao empregador, por força do art. 7, XXV, da Constituição vigente, embora constituísse dever do Estado, art. 208, IV, da Constituição de 1988. (BARROS, 2016, p. 730)

Cumprindo ainda dispor que um elemento dificultador do emprego de mulheres no mercado de trabalho, seria o serviço adicional em gastos com creches, como encargo exclusivo do empregador, pois aumenta no custo da mão de obra feminina. Além disso, devido à dificuldade financeira que o sistema enfrenta a manutenção pelos órgãos previdenciários como ocorria no passado, se torna de difícil execução.

Segundo Barros (2016), o índice de mortalidade infantil no Brasil é enorme, como consequência da desnutrição, logo a imposição de creches e berçários, serviria não só para garantir as mulheres uma participação mais ativa no mercado de trabalho, mas também para atender as necessidades vitais da criança, como desenvolvimento intelectual, saúde, alimentação.

Cumprir destacar que no Brasil, a maior participação das mulheres na população economicamente ativa corresponde ao período de fertilidade, que é um dado que já basta para o estímulo de uma política de criação de creches, pré-escolas e de berçários. Assim, a necessidade de um ambiente laboral saudável e igualitário não está somente ligado ao local, mas sim, as relações interpessoais dentro da empresa, devido a isso ser um fator de extrema importância uma comunicação harmônica para existir laços, respeito e acima de tudo empatia dentro das empresas, com a promoção de um trabalho tranquilo.

4.2 A compreensão jurídica das necessidades de proteção à mulher “a igualdade com diferenças

Diante dos estudos feitos, observa-se que o regime jurídico da mulher deverá ser igual ao do homem, como verificado no art. 372, da CLT, não se abstendo de proteger o essencial, ou seja, a gravidez e a maternidade, sob pena de se reduzir suas capacidades de contratação, para assim facilitar a mulher em sua inserção no mercado de trabalho.

Com a análise da CLT, no art. 373-A., em que possui vários itens impedindo a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, em que consiste em proibir a idade, cor, sexo ou situação familiar, como fatores determinantes para conclusões finais em questões relacionadas a remuneração, oportunidades de crescimento profissional ou formação profissional (BARROS, 2016, p.740).

A mulher mesmo conquistando espaço durante a forte industrialização e desenvolvimento no decorrer das décadas, verifica-se que se perduraram por muito tempo formas de exploração da mulher, com jornadas excessivas e diferenças salariais discrepantes, com isso veio o surgimento de leis para favorecer a classe feminina, sendo considerado como essencial para a luta contra as desigualdades. As mulheres contam com leis específicas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

1 - Toda mulher, independentemente de estar grávida ou não, tem direito a intervalo de 15 minutos antes de começar o trabalho em jornada extraordinária, de acordo com o artigo 384 da CLT, ratificado pela Orientação Jurisprudencial 26. “E ainda que seja alegado que a Constituição Federal prevê a igualdade entre homens e mulheres, a constitucionalidade do artigo já foi reconhecida, considerando que a mulher desempenha dupla incumbência: a familiar e a profissional”. O não cumprimento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT é o pagamento como extra do período de descanso entre a jornada comum e sua prorrogação, além de seus reflexos nas demais verbas trabalhistas. 2 - Licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses. 3 - A mulher também tem direito a duas semanas de repouso no caso de aborto natural. 4 - Dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida. 5 - Estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa. 8 - A gestação não pode ser motivo de negativa de admissão (PINHEIRO, 2015).

Cumpra observar que:

mesmo com todo o aparato legal no quesito de impedir a disparidade existente nos salários entre os sexos, as estatísticas mostram que na prática a realidade é outra, como verificado anteriormente. Espera-se que um dia seja ultrapassado todos esses preconceitos, e mulheres e homens possam viver em uma coletividade mais justa, solidária, humana e conseqüentemente mais digna de ser compartilhada perante a sociedade (BARROS, 2016, p.731).

Assim sendo, mesmo com todos os esforços desenvolvidos pela ação internacional e a legislação nacional, vale salientar que não satisfazem por si só, no que diz respeito da igualdade entre os gêneros, uma vez que as formas de discriminação estão enraizadas e levarão muito tempo para serem eliminadas.

Portanto, a igualdade só será plenamente atingida, quando mudar o pensamento dos povos, sendo necessário acelerar este processo através da educação do público em geral, fazendo com que as mulheres reivindiquem seus direitos, confiando de que deverão assumir da mesma forma a proporção de seus deveres, com a finalidade de que possamos viver em uma sociedade mais justa, igualitária, humana e solidária.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso analisou a evolução histórica da mulher no mercado de trabalho, em relação às leis trabalhistas, mostrando, que a árdua luta das mulheres em busca de inserção e ascensão no mercado de trabalho se perpassa por degraus lentos, mas que vem conquistando dia após dia crescimento no mercado de trabalho, elas vão em busca de independência, reconhecimento e qualificação profissional, lutando para adquirir igualdade em relação aos homens, sendo considerado um tarefa árdua devido a sociedade ser regada de forte patriarcalismo, machismo e discriminação perante a mulher no mercado de trabalho.

Desse modo, a abordagem no artigo se perpassa pela evolução histórica da mulher desde a Antiguidade até o século XXI, demonstrando que outrora, apenas o homem provinha do sustento do lar, e para a mulher ficava apenas reservados o papel de cuidar, gerenciar e executar as tarefas domésticas. Com as guerras, as mulheres começaram a ocupar o lugar do homem para dar andamento aos negócios da família e assim, foram buscando ter espaço no mercado de trabalho.

Com a luta das mulheres trabalhadoras, que se iniciaram nas indústrias têxteis, elas passam a conquistar seus primeiros direitos laborais; momento importante que deu seu início foi no governo do Presidente Getúlio Vargas, na década de 1930, criando legislações e proteções para as mulheres, as quais trabalhavam em ambientes hostis e sem limite de horário fixado.

Assim, foram conquistando o direito ao voto e conseqüentemente, com a Revolução feminista de 1970, trouxe mais benefícios; outro marco histórico de destaque para a classe feminina foi quando a mesma passou a ter capacidade plena na década de 70, deixando a mulher conquistar seu espaço profissional com liberdade de escolher sua profissão, aumentando sua incansável luta pela busca por igualdades.

Diante de avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, através de leis e decretos, ainda permanecem neste contexto, as desigualdades, seja pelo fato de que a mulher engravida, gerando assim, mais gastos para as empresas no ato de contratação, quesito

que dificulta a sua inserção no mercado de trabalho. E para promover a igualdade diante dessa situação, verifica-se a existência de legislação própria para proteger a mulher de discriminação em período de maternidade.

Segundo os estudos feitos pelo IBGE (2016), intitulado como Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - 2016, destaca-se que as desigualdades existentes no mercado de trabalho se fazem crescentes em relação às diferenças salariais que mesmo a mulher trabalhando mais horas, é nítido que a mesma recebe menos. E quanto ao quesito educacional, os indicadores sociais demonstram que as mulheres superam em grande escala as homens.

É de grande relevância destacar que as mulheres no seu âmbito de trabalho sofrem em larga escala, assédio moral e sexual, tornando o ambiente de trabalho desfavorável para a mulher, sendo intimidada e tendo medo de sofrer marcações em seu meio profissional no qual muitas acabam desistindo do emprego.

Com isso, se faz essencial a criação de políticas públicas que envolvam a questão da igualdade de gênero e também de entendimentos jurídicos para a construção de um ambiente laboral saudável para a mulher, tendo a promoção e criação de projetos sociais, como por exemplo, ambientes para descanso no trabalho, criação de creches e um reconhecimento eficaz de seus direitos para facilitar sua inserção no mercado de trabalho, juntamente com a necessidade de conscientização para compreender a importância da proteção à mulher, visando a igualdade com diferenças.

Portanto, a mulher consegue provar que é capaz de cuidar de si, conquistar seus ideais e ainda provocar mudanças profundas no decorrer da história através de evoluções e conquistas, cabendo reverter o quadro das desigualdades entre homens e mulheres, sabendo que ainda tem muito a ser feito e conquistado.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr editora ltda, 2016.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Vol. 2. A Experiência vivida, difusão europeia do livro, 1967.
- BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189 p.
- _____. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.
- _____. **DECRETO Nº 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.
- _____. **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Princípios Fundamentais**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.
- _____. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral e sexual no Trabalho**. (Cartilha). Brasília: MTE, ASCOM, 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Ltr editora, 2017.
- FABE - A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho: Comparação entre Ontem e Hoje. **FABE em Revista, Bertioga**, Vol. 8, 2016. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/24-de-fevereiro-dia-da-conquista-do-voto-feminino-no-brasil/>>. Acesso em: 10 nov. 2019.
- GÊNERO, TRABALHO E CIDADANIA: função igual, tratamento Salarial desigual- **Revista Estudos feministas**, Vol. 26, no 3. Florianópolis, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512014000300685.2018>. Acesso em: 10 nov. 2019.
- FRANCISCANI, Jane Stella. **A mulher no mercado de trabalho e a luta pela valorização**. Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA). Assis, 2010.
- IBGE - ESTATÍSTICAS SOCIAIS. **Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 03 nov. 2019.
- IBGE - ESTATÍSTICAS DE GÊNERO. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2016. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

IBGE - ESTATÍSTICAS DE GÊNERO. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. 2016. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

IBGE. **Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Encontro Digital**. Desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho. Disponível em: <<https://www.revistaencontro.com.br/canal/brasil/2019/03/desigualdade-de-genero-persiste-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

NOGUEIRA, D. A. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA). Assis, 2010.

PINHEIRO, Aline. **CLT: 11 direitos trabalhistas só para mulheres**. Rede Jornal Contábil, 2015. Disponível em: <<http://www.jornalcontabil.com.br/clk-11-direitos-trabalhistas-para-mulheres/>>. Acesso em: 25. Out. 2019.

PRIORI, Del Mary. **História das Mulheres no Brasil**. 8ª ed. São Paulo: Contexto, 2006.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho: comparação entre ontem e hoje**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Santa Catarina, 2003.

_____. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2003. Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em 29. Out. 2019.

RAMOS, Graciliano. Empoderamento feminino em “vidas secas”, de Graciliano Ramos. **REVELL**, ISSN: 2179-4456, v. 2, nº 16. Literatura e Oralidade, 2017.

SOUZA, Elisângela Souza; SANTOS, Sylvania Pereira dos. **Mulheres no mercado de trabalho: um estudo com estudantes universitários de uma faculdade particular de São Paulo**. 2014. Disponível em: <<http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero03/3-mulheres-no-mercado-de-trabalho-um-estudo-de-caso.pdf>>. Acesso em: 12 Out. 2019.

SIMÕES, Ana Paula Arrieira; MELLO, Kauana Andriele de. **A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres**. Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”. PPG em Direito (Mestrado e Doutorado) UNISC. 2016.

40 ANOS DO DIVÓRCIO NO BRASIL: UMA HISTÓRIA DE CASAMENTOS E FLORESTAS. **Revista Consultor Jurídico**. 22 de outubro de 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-22/processo-familiar-40-anos-divorcio-brasil-historia-casamentos-florestas>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

CONQUISTA DO VOTO FEMININO. **FASUBRA**- Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil, 2014. Disponível em: <<https://fasubra.org.br/24-de-fevereiro-dia-da-conquista-do-voto-feminino-no-brasil/>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

ZAMARIOLLI, Marlene. A mulher na política - **COMMULHER 7 fascículo**. Portal prefeitura Municipal de Santos-SP, 2008. Disponível em: <http://www.portal.santos.sp.gov.br/conselhos/e107_files/downloads/a_mulher_na_politica.pdf>. Acesso em: 18 out. 2019.

AGRADECIMENTOS

A Deus, centro e dono de tudo em minha vida, por renovar a cada segundo a minha fé, força e disposição para seguir em frente em busca dos meus sonhos, “Tudo posso naquele que me fortalece.”

A minha amada mãe **Giselda de Pontes Santos**, pela dedicação, amor incondicional, carinho, proteção, apoio e incentivo, és meu maior exemplo de garra, determinação e coragem. E ao meu pai, meu maior amor, **Henrique José Bandeira Santos (sempre presente)**, que sempre abraçou meus sonhos como se fossem seus, sendo minha maior fonte de perseverança e força para conseguir chegar até aqui. Muito obrigada mainha e painho, por serem meu maior exemplo de vida, de honestidade e de bondade, por não medirem esforços para tornar meus sonhos reais e saibam que tudo o que eu faço e tudo o que eu sou, vem de vocês e são para vocês, essa conquista.

A minha irmã **Hellen**, minha fiel companheira de todas as horas, pela qual me espelho e admiro por sua competência e dedicação em tudo que faz, me orgulho muito em tê-la como minha irmã e agradeço, por não medir esforços em me ajudar sempre.

A minha orientadora **Prof.^a Ms. Mariana Tavares de Melo**, ser humano impar e dona de uma luz imensurável. Ser humano incrível, pelo qual tenho muita admiração, devido a ser essa mulher extraordinária, empoderada, competente, compreensiva e cheia de força. Muito obrigada por todo apoio, incentivo e dedicação.

A todos os meus professores, que me acompanharam desde o Jardim de infância, até o presente momento na Universidade Estadual da Paraíba. Agradeço imensuravelmente todos os ensinamentos, incentivo, oportunidade de crescimento e por abraçarem com garra e responsabilidade esta importante missão na formação de várias pessoas.

A toda a minha família, tios, tias, primos e primas, pelo constante apoio e incentivo.

As minhas amigas de infância Laís Santos, Isabella Carvalho, Camila Freitas, Monick Marcela, Marília Mendes e Letícia Freitas por todo companheirismo, amizade verdadeira, prestatividade e incentivo. Amo vocês!

A minha dupla e parceira desde o jardim de infância até hoje na UEPB, Adriane Araújo, pelas experiências e crescimento acadêmico compartilhado, por toda a ajuda e apoio. Tenho certeza que serás uma excelente profissional, não só pela sua competência, mas por ser tão verdadeira e prestativa.

Agradeço de todo o coração a todos os meus amigos que contribuíram e me incentivam a ir em busca dos meus objetivos.

Ao Centro Acadêmico de Direito Antônio Cavalcante, do qual fiz parte, na gestão Pensar Direito. Yoseph Vaz, Joalison Saraiva, Rhaissa Élide, Joane Goís, Leonardo Barbosa, João, Karla e Jarbelle. Por momentos de aprendizados, pela busca por melhorias em nosso campus, por ser mais que uma gestão e sim ter se tornado uma família. Quero levar pra sempre vocês em minha vida.

Agradeço a todas as pessoas, que tive oportunidade de conviver, que me ensinaram importantes valores, que levarei por toda minha vida. Meu sentimento é só gratidão!

“Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”

(Antoine de Saint-Exupéry)