

O PROCESSO DE INSERÇÃO DA MULHER MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E SUAS CONQUISTAS

Autor(a): Pâmela Monaliza Rocha da Silva
Orientador: Prof. Esp. Renato Fonsêca de Almeida Gama

Faculdade Maurício de Nassau - pamela_monaliza@hotmail.com

Resumo do artigo: Muitas peculiaridades precisam ser levadas em consideração quando se trata de uma pesquisa sobre o mercado de trabalho para a mulher. Função, escolaridade e tempo de experiência, são algumas delas. A evolução da mulher em qualquer conjuntura é tão extraordinária, que para termos noção, se formos transformar matematicamente toda ascensão dela no ambiente laboral, veremos que em 177 anos ela conseguiu chegar onde os homens só conseguiram após 9.923 anos de trabalho, isso significa dizer, que ela utilizou 1,77% do tempo, que ele precisou para chegar onde está hoje, é no mínimo surpreendente. A principal intenção dessa pesquisa é contribuir com o tema, por um olhar diferente, um olhar feminino que apesar não utilizar o sexismo como argumento principal para justificar a desigualdade, não busca desvalorizar a mulher, pois reconhece e explora sua luta por equidade, mostrando que ela pode chegar onde quiser com o seu trabalho, sem utilizar o “ser mulher” como argumento para se colocar menor no mercado. O sexismo nesse aspecto precisa ser desconstruído.

Palavras-chave: Sexismo. Evolução da mulher. Dados estatísticos. Proteção jurídica.

Introdução

Durante todo processo de desenvolvimento da mulher, ela sempre esteve evoluindo, nunca retrocedendo, e esse fato unido ao que será utilizado como comprovação no trabalho demonstram que utilizar o fator “ser mulher” não justifica a questão de ela ganhar menos. As desigualdades de salários existem, mas existem mil e coisas que influenciam isso, como função, tempo de experiência, e escolaridade, não é a questão do gênero.

Nossa problematização visa a desmistificação da ideia de que ser mulher provoca no mercado de trabalho a desvalorização dela, não foi fácil chegar onde ela se encontra hoje, mas se tornou possível, como resultado de muita luta. Pensar diferente não significa que haja falta de informação, somente que busca a informação ocorre de uma maneira diferente, e isso não torna a ideia menos importante.

Será utilizado para reagir a essa problematização, meios de provas considerados mais densos, e dentre eles estão a evolução histórica da mulher, a utilização de dados estatísticos, pois são respostas são coletadas da própria sociedade, além das normas legais, que impõem à sociedade a maneira de se portar, respeitando a diversidade de cada um.

O objetivo geral desse trabalho é investigar a evolução do processo de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, contribuindo com a sociedade para uma visão mais adequada em relação ao tema. Já os específicos são relatar como ocorreu o processo de inserção e evolução da mulher no mercado de trabalho nacional, avaliar se a desigualdade no mercado de trabalho se relaciona somente com o gênero feminino, quantificar através da utilização de dados estatísticos que a realidade de igualdade entre os gêneros já existe, e expressar que a mulher desde o início do seu desenvolvimento social conseguiu garantir a proteção jurídica necessária e adequada às suas particularidades, e por último validar que atualmente o ambiente de trabalho para a mulher é igual a qualquer outro, possibilitando a ela a ascensão profissional em equiparação a qualquer pessoa que esteja tão preparado quanto ela.

Metodologia

A pesquisa pode ser caracterizada como exploratória, pois permite o entendimento específico do problema. A metodologia adotada no estudo é baseada na abordagem quantitativa com levantamento bibliográfico, e pretende compreender como se deu o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, reunindo dados e informações de como foi a participação feminina neste mercado desde a Revolução Industrial até os dias atuais, buscando entender como e porque as mulheres passaram a participar de um espaço em um mercado até então tempo dominado por homens, até chegarem à situação atual.

Resultados e Discussão

Ao fomentar sobre a história da mulher, é preciso considerar que a sociedade humana é evolutória, e isso significa dizer que ela se transforma conforme os padrões de desenvolvimento da produtividade, dos valores e expressões sociais. Desde que o ser humano começou a produzir seu próprio alimento nas associações agrícolas do período neolítico (entre 10.000 a 4.000 anos atrás), iniciaram-se as definições em relação as posições de comportamento e sociais entre gêneros e, por consequência, uma espécie de divisão sexual do trabalho. A mulher se destacava pela capacidade de reproduzir e cuidar, enquanto o homem simbolizava um papel associado à ideia de autoridade, chefe de família e de mantenedor.

O papel da mulher na sociedade tem sido uma verdadeira sucessão de desdobramentos e transformações, que levaram-na a firmar seu espaço em todos os âmbitos sociais, conquistado através de uma série de acontecimentos reais e históricos, com muita luta e correção de injustiças, nos remetendo a tudo que conhecemos hoje sobre o comportamento dela no ambiente social.

Nos primeiros séculos, o papel da mulher era muito claro e definido, cuidar da casa e dos filhos enquanto o homem saía para trabalhar em busca do sustento de toda a família. Vemos isso muito claramente registrado nos livros sagrados e nos relatos históricos narrados desde o começo dos tempos sobre o comportamento da sociedade.

A medida que ocorreram mudanças na forma de desenvolvimento das civilizações, também iam se desenvolvendo e estreitando as relações entre homens e mulheres. Aos poucos o homem foi naturalmente assumindo o papel de provedor e a mulher de cuidadora da casa e dos filhos. A maternidade consumia muito tempo, fazendo com que ela não mais pudesse auxiliar o marido na caça e na pesca. Para Hannah Arendt, o significado mais básico das relações de trabalho, indica historicamente que há coisas que devem ser ocultadas e outras que necessitam ser expostas em público para que possam adquirir alguma forma de existência:

O que distinguia a esfera familiar era que nela os homens viviam juntos por serem a isso compelidos por suas necessidades e carências. O fato de que a manutenção individual fosse a tarefa do homem e a sobrevivência da espécie fosse a tarefa da mulher era tido como óbvio; e ambas estas funções naturais, o labor do homem no suprimento de alimentos e o labor da mulher no parto, eram sujeitas à mesma premência da vida. A esfera da polis, ao contrário, era a esfera da liberdade, e se havia uma relação entre essas duas esferas era que a vitória sobre as necessidades da vida em família constituía a condição natural para a liberdade na polis. (ARENDR, 1995, p. 40).

Esse cenário foi se alterando quando a mulher começou a quebrar as barreiras sociais já fincadas como regra, e saiu em busca de caminhos diferentes do que foi anteriormente traçado pela cultura familiar e pela própria comunidade. Em 1840, tem início a Revolução Industrial. Esse movimento solidifica o sistema capitalista e faz com que as grandes fábricas e indústrias necessitem de uma mão-de-obra maior e mais barata, isso possibilitou a contratação de mulheres e crianças, as quais se sujeitavam ao trabalho industrial como forma de complementar da renda familiar. Também contribuiu para a inserção da mão de obra feminina a relutância do homem inglês em abdicar de sua independência e submeter-se a “disciplina da mecanização”.

Diante dessa conjuntura, um número muito grande de mulheres passou a trabalhar nesses grandes centros, e cada uma justificava a procura por emprego nas fábricas pelas mais diversas razões, desde as mais rotineiras, até as mais complexas. Muitas mulheres trabalhavam porque os salários de seus maridos eram insuficientes para sustentar o lar; outras eram viúvas ou abandonadas; outras não podiam ter filhos, ou tinham filhos crescidos; algumas tinham seus maridos desempregados, ou empregados temporários. Segundo Perrot (2005), as operárias eram consideradas “dóceis” pelos patrões, fáceis de manipular, e acostumadas a obedecer. Com a falta de

proteção pelas organizações sindicais femininas, essa visão de fraqueza era bem mais reforçada. As tentativas de greve organizadas pelas operárias não tinham muita adesão feminina e a masculina era quase zero, com isso, eram rapidamente dispersadas. A mão de obra feminina era monetariamente desvalorizada e, portanto, extremamente lucrativa para o seu empregador. Segundo Hobsbawm:

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%. (HOBSBAWM, 2000, p. 65)

Durante os séculos XVIII, XIX e XX, mulheres em tempos e espaços completamente diferentes se incluíram no processo industrial e nas fábricas têxteis, o que provocou o desenvolvimento e a evolução para uma nova consciência, manifestada através dos muitos movimentos sociais que reivindicavam melhorias nos salários e também nas condições de trabalho, as quais tinham como principal parâmetro a equiparação de direitos entre homens e mulheres. Por mais que a renda obtida pelas operárias fosse desqualificada pelo discurso vigente na época, discurso esse que embutia no sexo masculino a obrigação de sustentar a família, foi graças a elas que muitas famílias conseguiram garantir a subsistência.

Setenta e quatro anos pós Revolução Industrial, no ano de 1914, tem início no mundo a “I Guerra Mundial”. Os homens saíram de casa, muitas vezes em grande quantidade e sem treinamento específico, em direção aos campos de batalha. As mulheres que viviam nos países envolvidos nos conflitos, foi quem mais sofreram as consequências. Enquanto os homens precisaram se deslocar para lutar, as mulheres de classe média e alta passaram a trabalhar fora de casa. E isso provocou uma das maiores rupturas sociais, levando-se em consideração a época: a entrada no mercado de trabalho, onde elas precisaram tomar conta dos negócios da família, posição até então dominada por seus pais ou esposos. Inicialmente foi uma estratégia temporária, a ideia era que ao fim da guerra a mulher voltasse as suas obrigações com o lar e o homem retomasse seu posto nas fábricas e nos negócios da família. Mas quando a guerra chegou ao fim a grande maioria dos homens não sobreviveu, e os que viveram e conseguiram voltar para casa estavam mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho. Como disse Françoise Thébaud:

Simbolicamente, a guerra revivifica os mitos da mulher salvadora e consoladora, mais do que comprova as capacidades femininas. Salvo para as feministas, que, em cada país, põem em evidência a eficácia do trabalho feminino e tentam, com mais ou menos insistência, assimilar a mobilização das mulheres à dos homens pela utilização de um vocabulário militar. (Thébaud, 1991, p. 46)

Aqui no Brasil por exemplo, algumas definições foram previstas no Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932, e dizia que não poderia haver distinção de sexo, e que a todo trabalho de igual valor, o salário igual deveria ser correspondente; vedando ainda, o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; e proibindo o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; além de vedar a dispensa da mulher grávida, “pelo simples fato da gravidez”. No século XX alguns movimentos sociais, dentre eles o Feminismo, começaram a lutar pelo direito da mulher com mais avidez e a conquistar e garantir cada vez mais o seu espaço na sociedade brasileira. Muitas são as razões sociais para a permanência das mulheres no mercado de trabalho, principalmente a partir dos anos 70. Com o passar dos anos a mulher foi ganhando cada vez mais espaço e adquirindo direitos ainda mais concretos, o que possibilitou o seu crescimento no mercado de trabalho.

A igualdade de salários já estava elencada como direito resguardado na Constituição, mas a disparidade ainda era acentuada. A principal justificativa para a manutenção dessa desigualdade foi o fato de o homem sustentar a mulher, a casa e os filhos, dessa forma não existia motivo para ela receber valor de salário igual ou superior ao de seu esposo. Entretanto, o trabalho fora de casa foi um grande mediador para que as mulheres pudessem exercer atividades laborais além dos muros de suas casas, ocupando posições sociais importantes, e dominando determinadas atividades que até então eram exclusividade dos homens. O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho foi uma das mais incríveis transformações sociais ocorridas no Brasil desde os anos 70. Extremamente documentada por estudos sobre o tema e apoiada em dados estatísticos, a presença das mulheres no mercado de trabalho, principalmente o urbano, vem sendo intensa e diversa, e não é tendenciosa a retroceder, apesar das sucessivas crises econômicas que têm castigado o país a desde os anos 80. Elas começaram a ter participação mais ativa e ocupar cargos melhores nas empresas, a ocorrência desse fenômeno começa a provocar reflexos nas formações familiares.

Nos anos 70, a expansão econômica, a crescente urbanização e o ritmo muito acelerado da Industrialização traduzem um momento de grande crescimento econômico, favorável à incorporação de novos empregos, inclusive para o sexo feminino. A sociedade brasileira estava passando por transformações de ordem econômica, social e demográfica, que interferiram consideravelmente sobre o nível e a formação interna da força de trabalho. As taxas de crescimento da economia e os níveis de emprego aumentaram. O país se consolida na indústria, moderniza seu maquinário produtivo e se torna mais urbano. A queda na taxa fecundidade significa a redução no número de filhos por mulher. No Brasil, caiu de 6,3 em 1960 para 4,4 filhos por mulher em 1980,

principalmente nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, firmando ainda mais sua permanência no mercado de trabalho. A expansão da escolaridade e o acesso das mulheres a curso superior através das universidades contribuíram para este processo de transformação. No final dos anos 1970 surgiram os movimentos sindicais e feministas no Brasil, estes trouxeram mudanças significativas de valores culturais e sociais em relação à mulher e suas ocupações no mercado (BRUSCHINI, 1996). A desigualdade existente uniu os dois sexos na luta por melhorias nas condições de vida e de trabalho e o movimento sindical começou a assumir, de fato, a luta pelos direitos da mulher.

Para as mulheres, a década de 90 foi marcada pelo crescimento de sua participação no mercado, e pelo aumento da responsabilidade no comando de suas famílias. A mulher representa a maior parcela da população, viu aumentar o seu poder aquisitivo, assim como também o seu nível de escolaridade, e conseguiu reduzir a defasagem nos salários que ainda existia em relação aos homens e desde então, a mulher consegue ter seu espaço firmado na sociedade, e com o aumento da renda mensal elas começam a chefiar suas casas e assumir os gastos financeiros da família. O número de trabalhadoras quase atinge os 23 milhões, das quais 18 milhões se concentram nas cidades. Enquanto o trabalho masculino, cujos níveis são bem mais elevados, mantém as taxas de participação estáveis, a feminina revela um aumento constante de ascensão no mercado de trabalho, como indicam tanto as taxas de atividade quanto o percentual de mulheres na conjuntura de trabalhadores.

Em se tratando de mercado, é importante destacar a existência de oportunidades no mínimo semelhantes de trabalho no final da década de 90, tanto para homens quanto para mulheres com iguais credenciais. Nesse caso, toda e qualquer medida utilizada para romper as barreiras da divisão ocupacional que tem marcado o trabalho da mulher pôde contribuir também para o caminho da equiparação salarial entre trabalhadores de ambos os sexo. Propostas nessa direção incluíram desde uma atuação ao nível das funções que tinham encaminhado cada vez mais as mulheres para trabalhos considerados “femininos”, como uma política de livros didáticos que não rotulassem a mulher, ou ainda, uma atuação ao nível da mídia estimulando a veiculação de programas que mostrassem a mulher em novas ocupações no trabalho, até o planejamento de medidas que encorajassem as empresas a contratarem mulheres para cargos inovadores e de comando, com a diminuição de encargos trabalhistas e tributários ou a maior facilidade na obtenção de créditos bancários, passando por uma renovação nas políticas de cursos de capacitação e treinamento profissional, em todos os âmbitos e níveis.

Podemos observar que em um mercado com liberdade de demissão e contratação, não é possível haver divergências salariais, em decorrência única e exclusivamente de discriminação. Os meios de comunicação de uma maneira geral, veiculam que atualmente no Brasil o homem ganha em média 30% a mais que as mulheres. Em contraponto a essa ideia, pesquisas mostram exatamente o contrário e indicam que no Brasil as mulheres estão sendo escolhidas para a maior parte de novas vagas. Não por coincidência, elas têm se preocupado mais que os homens com a questão instrutiva. A Fundação Seade indica que, no ano de 1994, 35% das mulheres tinham o ensino médio completo, e ao final da década esse número conseguiu chegar a 43%.

Aos poucos a mulher vai ampliando seu espaço na economia nacional e mundial. O fenômeno ainda é um pouco lento, mas constante e continuado. Em 1973, apenas 30,9% da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil era do sexo feminino segundo os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD, 2013), que também informou na mesma pesquisa que no ano de 1999, elas já representavam cerca de 41,4% do total da força de trabalho, um número de aproximadamente 33 milhões de mulheres. É notável o acréscimo no número de mulheres que foram inseridas no mercado de trabalho, inclusive com o aumento na conquista de cargos de chefias e outros que até então eram inimagináveis, sob o ponto de vista histórico, de que pudessem finalmente ser confiados às mulheres, como é o caso da gerência de bancos, engenheiras, e até motoristas.

Os pesquisadores conseguiram demonstrar ainda, que enquanto os homens trabalhavam em média 43 horas por semana, as mulheres dedicavam apenas 39 horas nessas mesmas atividades. Mesmo graduadas elas trabalhavam uma quantidade menor de tempo, apesar de existir uma tendência de diminuição no número de horas trabalhadas para a medida que a escolaridade aumentava entre os gêneros. Essa pesquisa demonstra especialmente como a diferença salarial está diretamente ligada a fatores diversos, além do gênero por si só, que influenciam diretamente nos rendimentos individuais e conseqüentemente, na produtividade. Outra conclusão dos pesquisadores foi que apesar da maioria dos homens (57%) e mulheres (75%) terem respondido aos questionamentos dizendo que o país ainda precisa realizar algumas reformas para garantir mais igualdade no ambiente de trabalho, 75% delas e 73% dos homens afirmaram que no local onde atualmente trabalham, a remuneração é a mesma entre os dois sexos. Além disso, 73% deles e 72% das mulheres disseram que no local onde trabalham existem as mesmas oportunidades para ambos avançarem na carreira.

Suponhamos que se em uma empresa privada houvesse abertura de uma vaga de emprego para um cargo de chefia. Se os candidatos, independentemente de sexo, tiverem mesmo grau de escolaridade, mesmo tempo de experiência na função exigida e mesma jornada de trabalho, não haverá diferença na remuneração. Isso não deveria ser chocante, pois se sairmos um pouco dos números e dos institutos de pesquisas que promovem resultados para diminuir a mulher, é exatamente assim que acontece. Para se ter uma ideia, nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) as tabelas de salários não são divididas por sexo/gênero, mas por função, ou seja, se uma mulher é profissional em operar máquinas por exemplo, ela vai receber igual a um homem que promove o mesmo trabalho.

Em se tratando de emprego no serviço público, vemos mais uma vez que os argumentos que sustentam desigualdade salarial em função do gênero, não se sustentam. A seleção é a mesma para todos através de concurso público, e o mérito da aprovação é unicamente de quem se dedica mais. De acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2009), no serviço público elas já representam cerca de, 55% do funcionalismo (federal, estadual e municipal), enquanto na iniciativa privada são 50%. O esforço delas na busca pela estabilidade aponta que o desejo do público feminino vai além de se consolidar em uma carreira, percorre o caminho do sucesso pessoal à segurança da família. Com o passar do tempo e diante da grande evolução da mulher no mercado de trabalho, o legislador precisou se adaptar as particularidades do sexo/gênero e criar novas garantias para que ela conseguisse se estabelecer ainda mais nesse ambiente. Desde então, começaram a surgir no Brasil, leis com o intuito de proteger as mulheres brasileiras, fazendo com que tenham mais segurança no trabalho e por consequência seus direitos garantidos, trazendo normas de proteção que anteriormente não eram destinadas a elas.

A Constituição no art. 3º, inciso IV, prevê como um dos objetivos fundamentais do estado promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Atentando-nos especificamente à questão do sexo, a igualdade deve ser promovida em todos os âmbitos sociais, inclusive o trabalho, se todos sabem que a geração de emprego ou a falta dele pode desestabilizar a economia de um país e que o espaço da mulher só cresce, não é possível haver uma promoção a desigualdade tão evidenciada como a pregada pela mídia e movimentos sociais. No inciso XXX, do artigo 7º, da Constituição Federal, é vedado ao empregador estabelecer diferença de salário, de exercício de função, e de critério de admissão, em razão de sexo, cor, ou estado civil, ou seja, a mulher receber seu salário igual a qualquer outro

que exerça a mesma função, é uma garantia constitucional, e que confirma ainda mais a ideia de que ela não pode receber menos por seu trabalho por causa da sua condição de mulher.

Temos ainda, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe discriminação em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade para acesso ao emprego ou sua permanência. É considerado crime, com reclusão de 1 a 2 anos e multa, o empregador que exigir teste de gravidez ou qualquer outro procedimento relativo ao controle de natalidade (Art. 1 e 2). É muito clara a interação que há entre a Lei 9.029/95 e o Art. 373-A da CLT, pois ambos praticamente repetem o que o diz o art. 3º da Constituição Federal, reforçando ainda mais a ideia de combate a qualquer tipo preconceito.

Tratando especificamente da figura da mulher, no inciso III do Art. 373-A, vemos que há uma cautela ainda maior nos assuntos relacionados a remuneração, ao aumento de salário, a formação profissional, e as oportunidades de carreira. Assim como a CLT, esse artigo existe desde o ano de 1943, isso significa que há setenta e quatro anos, já havia proteção para a mulher quanto às oportunidades de crescimento profissional, e com certeza tudo o que foi abordado no capítulo segundo deste trabalho, todos os dados apresentados onde comprovam que a mulher já tem seu espaço garantido, e podem concorrer em pé de igualdade com qualquer profissional que esteja nas mesmas condições que ela, pode utilizar esse artigo como grande protetor desses direitos no âmbito do progresso profissional. Além de toda riqueza já demonstrada nesse artigo, ainda podemos explorar seus três últimos incisos, que versam basicamente sobre a intimidade da mulher, vedando a solicitação de atestados esterilidade ou gravidez como condição para efetivação de contrato ou manutenção do trabalho, rejeitar inscrição para concorrência de vagas considerando o sexo ou a condição de gravidez, e ainda submeter ela a inspeção íntima, garantido dessa maneira que a mulher não passe por qualquer tipo constrangimento, em razão de situações que naturalmente fazem parte de sua realidade.

Sobre a remuneração, é garantido à mulher o direito de receber o mesmo salário percebido pelo homem, se o trabalho exercido for o mesmo. O próprio Tratado de Versailles diz que para igual trabalho, igual salário. Como também a nossa Constituição Federal que em seu artigo 7º, dos incisos XXX a XXXIV, por exemplo, regula o princípio da isonomia no âmbito trabalhista. Temos ainda, a mesma ideia garantida no artigo 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, onde diz que “a todo o trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Se o trabalhador desempenha trabalho idêntico, o salário será o mesmo, resguardadas as ponderações legais,

conforme previsto no artigo 461 da mesma lei. Quanto aos intervalos entre jornadas de trabalho, serão, de no mínimo, onze horas consecutivas conforme o artigo 382 da CLT. Durante a mesma jornada de trabalho, será concedido um intervalo que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas. Depois de realizadas seis horas consecutivas de trabalho é indispensável a concessão do intervalo. Nas jornadas com duração superior a quatro horas e inferior a seis horas de trabalho haverá um intervalo de quinze minutos, após quatro horas contínuas de trabalho.

Uma previsão legal bastante polêmica, está prevista no artigo 384 da CLT, que prevê a obrigatoriedade de um descanso de quinze minutos, no mínimo, antes que se inicie a jornada extra de trabalho da mulher. Atualmente, embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, o dispositivo da CLT se aplica porque elas têm diferenças fisiológicas, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste maior. Esse é o entendimento do TST (Tribunal Superior do Trabalho). O repouso semanal remunerado tem a duração de 24 horas seguidas e coincidirá, no todo ou em parte, com o domingo.

Considerando o emprego da trabalhadora gestante, temos a proibição de sua dispensa sem justa causa no período da estabilidade, vedação prevista apenas nas convenções coletivas de trabalho – caso em que beneficiava somente a categoria profissional –, mas, todas tiveram a garantia generalizada, através da Constituição Federal de 1988, art.10, II, “b”, das Disposições Transitórias, cuja redação traz a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada enquanto parturiente. Pela Constituição de 1988 o início da estabilidade se dá com a confirmação da gravidez. Porém, ela não indica a forma da confirmação, normalmente se dá com a apresentação de um atestado médico ao empregador. Todavia, caso haja convenção coletiva da categoria regulando acerca do início da estabilidade e, que este se dá a partir da concepção, esta norma prevalecerá, por ser mais favorável ao trabalhador do que a Constituição da República. A CLT, em seu art. 7º, inciso XVIII, se tornou mais favorável à mulher trabalhadora ao dispor que “a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias”.

Acerca da Lei n. 10.421/02, alterou a redação do art.392 da CLT, estendendo à mãe adotiva o direito à licença e ao salário-maternidade, mas para isso, há a obrigação de apresentação do termo de guarda à adotante ou guardiã. Cumpre acrescentar que o período de licença nesse caso corresponde os mesmos 120 dias assegurados para a mãe biológica, conforme dispõe a Lei n. 12.010/09, que incluiu o art. 392-A da CLT. Diante dessa uniformização no prazo, pôs-se fim à antiga proporcionalidade, que garantia uma durabilidade menor para a mãe adotante em comparação com a mãe natural. A rescisão do contrato de trabalho da mulher submete-se em suas

linhas gerais às mesmas regras previstas para qualquer trabalhador, de modo que, sendo arbitrária ou sem justa causa, o empregador é obrigado a dar o aviso prévio, de no mínimo, de 30 dias, liberar os depósitos do Fundo de Garantia, acrescidos de 40%, a pagar o 13º salário e as férias proporcionais. Havendo justa causa, esses direitos trabalhistas não são percebidos.

Conclusão

É notável, as transformações legais que precisaram ocorrer após a entrada da mulher no mercado de trabalho, as garantias protetivas desde a seleção para vaga de emprego, até o momento da dispensa são uma prova disso. E tudo isso, teve interferência real e direta no espaço que temos hoje conquistado. Assim como a sociedade sempre esteve em um processo constante de evolução, muitas coisas ainda precisam melhorar de uma maneira geral, e em todos os âmbitos, por uma questão de avanço social.

Usar o sexismo para justificar por si só essa possível realidade, é ir de encontro a pesquisas consistentes que muitas vezes mostram o contrário, e afirmam que essa é uma evolução que não tende a retroceder. A discriminação sempre existiu, e provavelmente nunca vai acabar, mas se tratando especificamente do mercado de trabalho, muitas especificidades importantes deixam de ser expostas para dar lugar a um modelo de discriminação promovendo uma falsa valorização da mulher, como se só ela fosse o motivo principal para as desigualdades existentes, quando na verdade não é, e vimos isso. Depois de muita luta contra o preconceito e as limitações impostas a ela, hoje é absolutamente natural encontrar mulheres em algum curso superior, em busca de novas oportunidades, inclusive no quesito intelectualidade elas também já estão na frente, temos um mercado onde a concorrência induz a isso, e a mulher tem se preocupado e buscado crescer mais, para a cada dia alcançar novas experiências e com o trabalho mais valorizado.

Com o passar do tempo, a lei foi se moldando à mulher e se policiando ao tratar de assuntos que se dirigiam as especificidades dela. Encontramos aí o real sentido do termo “equidade”, não se trata de tratamento igual para homens e mulheres, mas de visualizar as peculiaridades de cada um para adaptar a norma legal. Em virtude dessa equidade, a mulher já tem garantido muitos “privilégios” que não fazem parte da realidade do homem, porque fisiológico e biologicamente não há necessidade as proteções jurídicas que envolvem ela, não reflete em desigualdade para o homem, porque não é privilégio, é equidade. Hoje a mulher tem proteção jurídica desde o processo na busca por uma vaga de emprego até o momento do desligamento da empresa. Nenhum empregador pode exigir teste de gravidez ou qualquer tipo de controle de natalidade. Isso quer dizer que não pode

haver esse tipo de parâmetro critério na hora da admissão, nem a falta desses testes servir como critério eliminatório para alguma vaga de emprego.

Referências Bibliográficas

- BINDER, Willian. **Professor de economia mostra que mulheres não ganham menos por discriminação, mas por suas escolhas**. 2016. Awebic. Disponível em: <<https://awebic.com/cultura/professor-de-economia-mostra-que-mulheres-nao-ganham-menos-por-discriminacao-mas-por-suas-escolhas/>>. Acesso em: 09 maio 2015.
- DESCONHECIDO. **Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil**. 2009. Observatório Brasil da igualdade de gênero. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil/>>. Acesso em: 10 maio 2017.
- FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres no Mercado de Trabalho: grandes números**. Disponível em: http://www.fcc.org.br/mulher/series_historicas/mmt.html. Acessado em 26 de abril de 2017.
- GALEAZZI, Irene M. S. **Mulheres Trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero**. Disponível em: <http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2001/artigo4.pdf>. Acessado em: 17 de abril de 2017.
- IBGE. **MULHER NO MERCADO DE TRABALHO : PERGUNTAS E RESPOSTAS**. 2010. IBGE. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.
- NARLOCH, Leandro. **Estudo derruba o mito de que as mulheres brasileiras ganham 30% menos que os homens**. 2015. Veja. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/blog/cacador-de-mitos/estudo-derruba-o-mito-de-que-as-mulheres-brasileiras-ganham-30-menos-que-os-homens/>>. Acesso em: 09 maio 2017.
- PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. 2015. Posuniasselvi. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 09 maio 2017.
- REPÚBLICA, O Presidente da. **Lei nº 9.029, DE 13 de abril de 1995**. 1995. Planalto.gov. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 09 maio 2017.
- REPÚBLICA, O Presidente da. **Decreto-Lei N.º 5.452, DE 1º de maio de 1943**. 1943. Planalto.gov. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 maio 2017.
- REPÚBLICA, Presidência da. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Planalto.gov. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09 maio 2017.